

연구용역 보고서

# 금융인력 기초통계 분석 및 수급 전망

2019. 1





# 제 출 문

금융위원회 귀중

본 보고서를 금융위원회에서 당 연구원에 의뢰한  
「금융인력 기초통계 분석 및 수급 전망」의 최종보고서로  
제출합니다.

2019. 1.

한국금융연구원 원장



## 연 구 진

박재하 선임연구위원

박춘성 부연구위원



# 목 차

I. 연구배경 .....	1
II. 금융인력 현황조사 및 분석 .....	8
1. 조사 .....	8
가. 조사대상 .....	8
나. 조사방법 .....	11
2. 현황 분석결과 .....	16
가. 개요 .....	16
나. 세부 항목별 금융인력 현황 .....	23
다. 기술금융 인력 현황 .....	48
라. 금융보안 인력 현황 .....	56
마. 시간제 일자리 현황 .....	74
바. 해외진출인력 .....	85
사. 핀테크 .....	89
아. 신규채용 및 이·퇴직 현황 .....	91
자. 근로실태 현황 .....	104
III. 금융인력 수요 및 공급전망 .....	106
1. 금융기관 서베이를 통한 수요전망 .....	106
가. 조사방법 .....	106
나. 조사결과 .....	107
다. 세부항목별 수요전망 .....	108
라. 2018년 채용 계획 및 실적간의 차이 분석 .....	121
2. 거시경제분석모델을 통한 수요전망 .....	123
가. 실물경제 및 금융산업 성장 전망 .....	123
나. 금융업 인력 수요 전망 .....	129
3. 금융관련 전공별, 학위별, 자격증보유자 인력 공급 전망 .....	149
가. 금융전문인력 자격요건 .....	149
나. 세부항목별 인력공급 현황 및 전망 .....	151

<b>IV. 주요 이슈 집중분석</b>	<b>163</b>
1. 금융권 일자리 창출 기여도	163
2. 최근 10년간 금융권 고용 추세	166
가. 입직 및 이직 추이	166
나. 근로실태	167
3. 주요 금융공공기관 인력현황	174
가. 조사대상	174
나. 금융인력 현황	176
다. 향후 1년 이내 추가채용 예상 규모	188
<b>V. 맺음말</b>	<b>192</b>
1. 2018년 금융인력보고서의 특징	192
2. 최근 3년간 조사와의 비교	195
3. 정책적 시사점	198
가. 디지털 금융 전문인력 양성	198
나. 근로여건 개선을 통한 양질의 일자리 창출	201
다. 취약계층을 위한 신용상담 인력 확충	209
4. 금융인력조사 개선방안	212
가. 대면 인터뷰를 통한 고용의 정성적 변화 조사	212
나. 조사대상 확대	213
다. 조사기간 확대	214
<b>&lt;부록&gt; 2018년 금융인력 통계표 작성요령</b>	<b>215</b>

## 표 목 차

<표 II-1> 금융인력 현황 조사 설문회수율 .....	8
<표 II-2> 조사일정 .....	9
<표 II-3> 국내 금융회사 인력현황 및 응답회사 인원 .....	10
<표 II-4> 조사항목 .....	11
<표 II-5> 금융업 직무 해설표 .....	13
<표 II-6> 자격증 분류표 .....	14
<표 II-7> 업권별 전수화 가중치 .....	15
<표 II-8> 업권별 정규직 및 비정규직 현황 .....	24
<표 II-9> 산업별 고용형태 .....	24
<표 II-10> 성별 정규직 및 비정규직 비중 .....	25
<표 II-11> 전산업 임금근로자의 근로형태별 규모 .....	25
<표 II-12> 전산업 남자 임금근로자의 근로형태별 규모 .....	26
<표 II-13> 전산업 여자 임금근로자의 근로형태별 규모 .....	26
<표 II-14> 비정규직 근로자의 산업별 규모 .....	27
<표 II-15> 비정규직 근로자의 직업별 규모 .....	27
<표 II-16> 업권별 직무 비중 .....	30
<표 II-17> 직무별 남녀 고용 비중 .....	31
<표 II-18> 여성의 직무 분포 비중 .....	32
<표 II-19> 업권별 직급 비중 .....	34
<표 II-20> 성별 직급 비중 .....	34
<표 II-21> 업권별 급여 수준 비중 .....	36
<표 II-22> 성별 급여 수준 비중 .....	36
<표 II-23> 업권별 연령 비중 .....	38
<표 II-24> 성별 연령 비중 .....	39
<표 II-25> 업권별 총 근무기간 비중 .....	40
<표 II-26> 성별 총 근무기간 비중 .....	41
<표 II-27> 업권별 학력 비중 .....	43
<표 II-28> 성별 학력 비중 .....	43
<표 II-29> 업권별 대졸자 전공 비중 .....	45
<표 II-30> 업권별 대학원 졸업자 전공 비중 .....	46
<표 II-31> 성별 대졸자 전공 비중 .....	47

<표 II-32> 성별 대학원 졸업자 전공 비중 .....	47
<표 II-33> 기술금융 인력 정규직 및 비정규직 비중 .....	48
<표 II-34> 기술금융 인력 남녀 비중 .....	49
<표 II-35> 기술금융 인력 직급 수준 비중 .....	49
<표 II-36> 기술금융 인력 급여 수준 비중 .....	50
<표 II-37> 기술금융 인력 연령 비중 .....	51
<표 II-38> 기술금융 인력 총 근무기간 비중 .....	52
<표 II-39> 기술금융 인력 학력별 비중 .....	53
<표 II-40> 금융보안 인력 업권별 정규직 및 비정규직 비중 .....	57
<표 II-41> 금융보안 인력 성별 정규직 및 비정규직 비중 .....	57
<표 II-42> 금융보안 인력 업권별 남녀 비중 .....	59
<표 II-43> 금융보안 인력 업권별 직급 수준 비중 .....	60
<표 II-44> 금융보안 인력 성별 직급 수준 비중 .....	60
<표 II-45> 금융보안 인력 업권별 급여 수준 비중 .....	62
<표 II-46> 금융보안 인력 성별 급여 수준 비중 .....	62
<표 II-47> 금융보안 인력 업권별 연령 비중 .....	64
<표 II-48> 금융보안 인력 성별 연령 비중 .....	65
<표 II-49> 금융보안 인력 업권별 총 근무기간 비중 .....	66
<표 II-50> 금융보안 인력 성별 총 근무기간 비중 .....	67
<표 II-51> 금융보안 인력 업권별 학력 비중 .....	69
<표 II-52> 금융보안 인력 성별 학력 비중 .....	69
<표 II-53> 금융보안 인력 업권별 대졸자 전공 비중 .....	71
<표 II-54> 금융보안 인력 업권별 대학원 졸업자 전공 비중 .....	71
<표 II-55> 금융보안 인력 성별 대졸자 전공 비중 .....	72
<표 II-56> 금융보안 인력 성별 대학원 졸업자 전공 비중 .....	73
<표 II-57> 시간제 일자리 현황 .....	74
<표 II-58> 시간제 일자리 업권별 남녀 비중 .....	75
<표 II-59> 시간제 일자리 업권별 직급 비중 .....	77
<표 II-60> 시간제 일자리 성별 직급 비중 .....	77
<표 II-61> 시간제 일자리 업권별 급여수준 비중 .....	78
<표 II-62> 시간제 일자리 성별 급여수준 비중 .....	79
<표 II-63> 시간제 일자리 업권별 연령 비중 .....	80
<표 II-64> 시간제 일자리 성별 연령 비중 .....	81

<표 II-65> 시간제 일자리 업권별 총 근무기간 비중 .....	82
<표 II-66> 시간제 일자리 성별 총 근무기간 비중 .....	83
<표 II-67> 시간제 일자리 업권별 학력 비중 .....	84
<표 II-68> 금융권 해외진출 국내인력 현황 .....	85
<표 II-69> 금융권 해외진출 현지인력 채용 현황 .....	86
<표 II-70> 금융권 현지법인 해외진출 국내인력 현황 .....	86
<표 II-71> 금융권 현지법인 해외진출 현지인력 채용 현황 .....	87
<표 II-72> 금융권 현지지사 해외진출 국내인력 현황 .....	87
<표 II-73> 금융권 현지지사 해외진출 현지인력 채용 현황 .....	88
<표 II-74> 핀테크 인력 현황 .....	89
<표 II-75> 향후 3년간 핀테크 신규채용 예상인원 .....	90
<표 II-76> 채용현황 .....	91
<표 II-77> 고용형태별 채용현황 .....	92
<표 II-78> 성별 채용현황 .....	92
<표 II-79> 업권별 채용현황 .....	93
<표 II-80> 직급별 채용현황 .....	93
<표 II-81> 급여수준별 채용현황 .....	94
<표 II-82> 연령별 채용현황 .....	95
<표 II-83> 학력별 채용현황 .....	95
<표 II-84> 업권별 이·퇴직자 현황 .....	97
<표 II-85> 업권별 남성 이·퇴직자 현황 .....	98
<표 II-86> 업권별 여성 이·퇴직자 현황 .....	99
<표 II-87> 업권별 정규직 이·퇴직자 현황 .....	100
<표 II-88> 업권별 비정규직 이·퇴직자 현황 .....	101
<표 II-89> 직급별 이·퇴직 현황 .....	101
<표 II-90> 급여수준별 이·퇴직자 현황 .....	102
<표 II-91> 연령별 이·퇴직자 현황 .....	103
<표 II-92> 고용형태별 1인당 근로실태 현황 .....	104
<표 II-93> 업권별 1인당 근로실태 현황 .....	105
<표 III-1> 추가채용 규모 조사대상현황 .....	106
<표 III-2> 업권별 추가채용 예상규모 .....	107
<표 III-3> 직무별 추가채용 예상규모 .....	107
<표 III-4> 고용형태에 따른 업권별 채용예상규모 .....	109

<표 III-5> 고용형태에 따른 성별 채용예상규모 .....	109
<표 III-6> 업권별 남녀 채용예상규모 .....	110
<표 III-7> 직무 분류에 따른 업권별 채용예상규모 .....	112
<표 III-8> 직무 분류에 따른 성별 채용예상규모 .....	113
<표 III-9> 급여수준에 따른 업권별 채용예상규모 .....	114
<표 III-10> 급여수준에 따른 성별 채용예상규모 .....	115
<표 III-11> 연령에 따른 업권별 채용예상규모 .....	116
<표 III-12> 연령에 따른 성별 채용예상규모 .....	117
<표 III-13> 근무경력에 따른 업권별 채용예상규모 .....	118
<표 III-14> 학력에 따른 업권별 채용예상규모 .....	120
<표 III-15> 2018년 실제 채용 규모와 채용 계획과의 차이 .....	122
<표 III-16> 금융업 및 전산업 실질부가가치 .....	126
<표 III-17> 금융업 부가가치 비중 전망 .....	128
<표 III-18> 금융업 및 전산업 실질부가가치 전망 .....	129
<표 III-19> Johansen 공적분 검정 결과 .....	133
<표 III-20> 고용탄력성 .....	134
<표 III-21> 금융인력 수요 전망 .....	136
<표 III-22> 금융인력 수요 증가율 전망 .....	136
<표 III-23> 업권별 인력비중 .....	137
<표 III-24> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 1 .....	138
<표 III-25> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 2 .....	138
<표 III-26> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 3 .....	139
<표 III-27> 금융업권별 자산비중 추이 .....	140
<표 III-28> 금융업권별 자산비중 추이 전망 .....	141
<표 III-29> 금융업권별 금융인력 수요 비중 추이 전망 .....	143
<표 III-30> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 1 .....	143
<표 III-31> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 2 .....	144
<표 III-32> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 3 .....	144
<표 III-33> 업권별 학력 비중 .....	149
<표 III-34> 업권별 대출자 전공 비중 .....	150
<표 III-35> 전공별 취업대상자 .....	152
<표 III-36> 전공별 입학생 추이 .....	153
<표 III-37> 전공별 입학생 증가율 추이 .....	153

<표 III-38> 금융인력 공급규모 : 전공 기준 .....	154
<표 III-39> 학위별 취업대상자 .....	155
<표 III-40> 학위별 입학생 추이 .....	156
<표 III-41> 학위별 입학생 증가율 추이 .....	156
<표 III-42> 금융인력 공급규모 : 학위별 기준 .....	157
<표 III-43> 금융관련 전문인력 현황 .....	159
<표 III-44> 금융관련 전문인력 공급규모 : 시나리오 1 .....	160
<표 III-45> 금융관련 전문인력 공급규모 : 시나리오 2 .....	161
<표 III-46> 금융관련 전문인력 공급규모 : 시나리오 3 .....	162
<표 IV-1> 전산업 및 금융/보험업 취업자 수 및 증가율 .....	163
<표 IV-2> 금융/보험업 일자리 창출 기여도 .....	164
<표 IV-3> 산업 대분류별 일자리 창출 기여도 .....	164
<표 IV-4> 서비스업 세분류 업종별 일자리 창출 기여도 .....	165
<표 IV-5> 사업체 규모별 임금총액 추이 .....	172
<표 IV-6> 사업체 규모별 상용근로자 임금총액 추이 .....	172
<표 IV-7> 사업체 규모별 임시·일용근로자 임금총액 추이 .....	173
<표 IV-8> 우체국금융의 취급업무 및 근거 법령 .....	175
<표 IV-9> 성별 정규직 및 비정규직 비중 .....	178
<표 IV-10> 직무별 남녀 고용 비중 .....	179
<표 IV-11> 성별 급여 수준 비중 .....	180
<표 IV-12> 성별 연령 비중 .....	182
<표 IV-13> 성별 총 근무기간 비중 .....	183
<표 IV-14> 성별 학력 비중 .....	184
<표 IV-15> 성별 대졸자 전공 비중 .....	186
<표 IV-16> 성별 대학원 졸업자 전공 비중 .....	187
<표 IV-17> 직무별 추가채용 예상규모 .....	188
<표 IV-18> 고용형태에 따른 성별 채용예상규모 .....	189
<표 IV-19> 직무 분류에 따른 성별 채용예상규모 .....	189
<표 IV-20> 급여수준에 따른 성별 채용예상규모 .....	190
<표 IV-21> 연령에 따른 성별 채용예상규모 .....	191
<표 V-1> 국내 금융기관 인력현황 .....	195
<표 V-2> 고용형태별 인력 비중 .....	196
<표 V-3> 급여수준별 인력 비중 .....	196

<표 V-4> 연령별 인력 비중 .....	197
<표 V-5> 이·퇴직자 및 채용자 현황 .....	197

## 그 립 목 차

<그림 II-1> 고용형태별 인력 비중 .....	16
<그림 II-2> 성별 인력 비중 .....	19
<그림 II-3> 직무별 인력 비중 .....	19
<그림 II-4> 직급별 인력 비중 .....	20
<그림 II-5> 급여수준별 인력 비중 .....	20
<그림 II-6> 연령별 인력 비중 .....	21
<그림 II-7> 근무기간별 인력 비중 .....	21
<그림 II-8> 학력별 인력 비중 .....	22
<그림 II-9> 전공별 인력 비중(대졸자 대상) .....	22
<그림 II-10> 업권별 정규직 비중 .....	23
<그림 II-11> 업권별 여성 비중 .....	28
<그림 II-12> 업권별 영업·마케팅 직무 비중 .....	29
<그림 II-13> 직무별 여성 고용 비중 .....	31
<그림 II-14> 전체 업권 직급별 금융인력 비중 .....	33
<그림 II-15> 업권별 급여 연 5,000만원 이상 인력비중 .....	35
<그림 II-16> 전체 업권 연령별 금융인력 비중 .....	37
<그림 II-17> 업권별 10년 초과 근무자 비중 .....	40
<그림 II-18> 전체 업권 학력별 금융인력 비중 .....	42
<그림 II-19> 업권별 대졸 이상 비중 .....	42
<그림 II-20> 전체 업권 전공별 금융인력 비중 .....	44
<그림 II-21> 업권별 경영/경제 전공 비중(대졸자) .....	45
<그림 II-22> 금융보안 인력 업권별 정규직 비중 .....	56
<그림 II-23> 금융보안 인력 업권별 여성고용비율 .....	58
<그림 II-24> 금융보안 인력 직급수준별 비중 .....	59
<그림 II-25> 금융보안 인력 급여수준별 비중 .....	61
<그림 II-26> 금융보안 인력 연령별 비중 .....	63
<그림 II-27> 금융보안 인력 근무기간별 비중 .....	66
<그림 II-28> 금융보안 인력 학력별 비중 .....	68
<그림 II-29> 금융보안 인력 전공별 비중 .....	70
<그림 II-30> 시간제 일자리 업권별 비중 .....	74
<그림 II-31> 시간제 일자리 업권별 여성비율 .....	75

<그림 II-32> 시간제 일자리 직급별 비중 .....	76
<그림 II-33> 시간제 일자리 업권별 급여 연 2,500만원 미만 비중 .....	78
<그림 II-34> 시간제 일자리 전체 업권 연령별 비중 .....	80
<그림 II-35> 시간제 일자리 업권별 12개월 이하 근무자 비중 .....	82
<그림 II-36> 시간제 일자리 업권별 고졸자 비중 .....	84
<그림 II-37> '17.9월~'18.8월 말 신규 및 경력 채용 현황 .....	91
<그림 II-38> '17.9월~'18.8월 말 이·퇴직자 현황 .....	96
<그림 III-1> 업권별 정규직 채용 예상 비율 .....	108
<그림 III-2> 업권별 여성 채용 예상 비율 .....	110
<그림 III-3> 업권별 영업·마케팅 직무 채용 예상 비율 .....	111
<그림 III-4> 업권별 급여 연 5,000만원 미만 채용 예상 비율 .....	114
<그림 III-5> 업권별 20대 채용 예상 비율 .....	116
<그림 III-6> 업권별 근무경력 5년 이하 채용 예상 비율 .....	118
<그림 III-7> 업권별 대졸자 채용 예상 비율 .....	119
<그림 III-8> 경제성장률 추이 .....	124
<그림 III-9> 잠재성장률 전망치 .....	124
<그림 III-10> 2018~2023년까지의 경제성장률 전망 .....	125
<그림 III-11> 금융업 실질부가가치 비중 .....	127
<그림 III-12> 금융업 실질부가가치 비중 전망 .....	128
<그림 III-13> 금융업 취업자수 .....	131
<그림 III-14> 금융업 부가가치 .....	132
<그림 III-15> 금융업 취업자수 및 부가가치 증가율 추이 .....	135
<그림 III-16> 금융업권별 자산비중의 전년대비 차이 .....	140
<그림 IV-1> 사업체 규모별 입직률 추이 .....	166
<그림 IV-2> 사업체 규모별 이직률 추이 .....	167
<그림 IV-3> 사업체 규모별 근로시간 추이 .....	168
<그림 IV-4> 사업체 규모별 상용근로자 근로시간 추이 .....	169
<그림 IV-5> 사업체 규모별 임시·일용근로자 근로시간 추이 .....	169
<그림 IV-6> 사업체 규모별 상용근로자 초과근로시간 비중 추이 .....	170
<그림 IV-7> 사업체 규모별 빈 일자리 수 추이 .....	171
<그림 IV-8> 고용형태별 인력 비중 .....	177
<그림 IV-9> 성별 인력 비중 .....	177
<그림 IV-10> 직무별 인력 비중 .....	178

<그림 IV-11> 직무별 여성 고용 비중 .....	179
<그림 IV-12> 급여수준별 인력 비중 .....	180
<그림 IV-13> 연령별 인력 비중 .....	181
<그림 IV-14> 근무기간별 인력 비중 .....	182
<그림 IV-15> 학력별 금융인력 비중 .....	184
<그림 IV-16> 대출자의 전공별 금융인력 비중 .....	185
<그림 IV-17> 대학원 졸업자의 전공별 금융인력 비중 .....	186
<그림 V-1> 2010년 이후 회수율 추이 .....	194



## <요 약>

### I. 연구배경

- 최근 악화되고 있는 대내외 경제 환경을 고려할 때, 우리경제가 활력을 찾기 위해서는 각 산업의 주요국 대비 경쟁력이 제고되어야 하며, 이러한 상황에서 금융의 역할은 매우 중요하다고 볼 수 있음.
- 이는 금융 산업의 주요기능이 효율적으로 이루어질 경우 금융부문은 저축과 투자를 확대시키고 기술 진보를 촉진하며 자원을 효율적으로 배분하여 경제성장에 기여할 수 있기 때문임.
  - 이러한 기여를 위한 금융 산업의 주요기능에는 첫째, 생산 및 투자를 비롯하여 경제 상황전반에 걸친 정보 수집 및 분석 비용 절감,
  - 둘째, 기업의 투자와 지배구조 감시,
  - 셋째, 저축과 투자에 수반되는 위험 분산 관리,
  - 넷째, 단기 조달 자금을 장기로 전환하여 기업의 장기투자 지원,
  - 그리고 일반 거래에서 발생하는 비용 감소 등이 있음.
- 또한 금융 산업의 사회적·경제적 역할은 위와 같은 금융의 생산적 기능뿐만 아니라, 금융기회가 제한되는 계층에게 금융접근성을 높여주는 포용적 금융, 그리고 금융 산업 경쟁 촉진을 통해 독자적인 산업으로서 발전함에 따른 경제 전체에 대한 기여도 중요하다고 볼 수 있음.
- 이와 같은 금융의 주요기능을 강화시키고, 포용적 금융의 활성화, 그리고 금융 자체의 독립적인 경쟁력 강화를 도모하기 위해서는 무엇보다도 전문적인 금융인력의 확보 및 관리가 핵심적 과제임.

- 금융산업이 지식기반산업으로서 금융시장의 정보문제를 해결해 주고, 자금의 수요와 공급을 파악하고 분석하기 위해서는 종사자의 지식 및 능력이 전문적일 필요가 있음.
- 따라서 금융산업은 전문적인 금융인력이 뒷받침되지 않는다면 산업으로서의 발전동력을 갖추기가 불가능한 특성을 지니고 있음.

■ 정부는 2005년 6월 3일 대통령 주재 금융허브회의에서 『금융전문 인력양성』을 정책 핵심과제로 선정함.

- 2007년 12월 제정된 「금융중심지의 조성 및 발전에 관한 법률」에서는 금융전문인력 양성의 일환으로 정부가 매년 금융전문인력의 수요와 공급에 관한 현황 및 전망을 작성하여 공표하도록 하였음.
- 이에 따라 본 연구는 금융인력에 대한 자세한 현황조사와 더불어 향후 5년간 금융인력 수요 및 공급 전망을 목적으로 작성됨.

■ 한편 본 연구는 금융인력에 대한 상세한 미시분석을 위해서는 「금융인력 기초통계 조사」를, 우리나라 금융산업 전체에 대한 거시분석을 위해서는 「경제활동인구조사」를 각각 이용함.

- 「금융인력 기초통계 조사」는 금융위원회가 금융감독원 금융통계정보시스템에 등록되어 있는 1,483개 금융회사에 고용되어 있는 약 28만명의 금융인력을 대상으로 실시하는 전수조사임.

- 따라서 연령별, 교육수준별, 직무별, 자격증별, 대학학위별, 전공별 미시분석\*이 가능함.

\* 대체로 동 보고서의 II장과 III-1장에 해당

- 「경제활동인구조사」는 통계청이 우리나라 15세 이상 인구 중에서 3만 5천가구를 표본으로 추출하여 실시하는 표본조사임.

- 따라서 우리나라 금융권 전체의 부가가치와 일자리수요의 거시전망 분석\*이 가능함.

\* 대체로 동 보고서의 III-2장에 해당

## Ⅱ. 금융인력 현황조사 및 분석

### 1. 조사대상

- 국내에서 영업 중인 주요 7개 금융업권을 대상으로 2018년도 금융인력 현황을 조사
  - 2017년 8월말 기준으로 국내에서 영업 중인 금융회사는 은행, 증권/선물, 보험(생명·손해보험사), 자산운용/신탁사, 상호저축은행, 여신전문(신용카드사, 리스할부사, 신기술금융사), 신탁(신용협동조합) 등 7개 업권 1,483개사에 달하는 것으로 파악됨.
  - 한편 2018년 조사에서는 기관 수 기준 회수율이 86.0%로 2006년 이후 최고치인 2017년 86.1%와 거의 유사하지만, 인원 수 기준으로는 최고치인 67.9%를 기록(2017년 62.6%), 신뢰도가 더욱 높아진 것으로 평가됨.

### 2. 현황 분석결과

- 고용형태별 인력 비중
  - 고용형태별로는 정규직이 89.6%, 비정규직이 10.4%임.
- 성별 인력 비중
  - 조사대상 중 남성인력이 53.1%이고, 여성인력은 46.9%임.
- 직무별 인력 비중
  - 금융인력 중 가장 높은 비중을 차지한 직무는 영업·마케팅(62.2%)이며, 다음으로 경영관리(15.6%), 영업지원(5.4%), 보험(4.5%), 자산운용

(3.2%), 자산관리(3.0%), 투자은행(1.7%) 순으로 나타남.

■ 직급별 인력 비중

- 비관리직이 86.8%, 관리직이 13.2%로 나타남.
- 남성인력 중 관리직은 21.9%를 차지하고 있으며 여성인력의 경우 관리직이 3.3%로 조사됨.

■ 급여수준별 인력 비중

- 5,000~7,500만원 미만 소득자가 전체의 26.2%를 차지하였으며, 그 뒤로 2,500~5,000만원 미만(24.0%), 1억원~1.5억원 미만(19.8%), 7,500만원~1억원 미만(19.3%), 2,500만원 미만(7.2%), 1.5억원 이상(3.5%) 순으로 나타남.

■ 연령별 인력 비중

- 연령대별로는 30대가 전체의 39.0%를 차지하고 40대(31.9%), 20대(15.0%), 50대 이상(13.7%)이며, 20대 미만은 0.4%에 불과함.

■ 근무 기간별 인력 비중

- 근무기간이 5년 이하인 인력 비중이 32.8%이고, 20년 초과(22.4%), 6~10년(21.7%), 11~15년(14.8%), 16~20년(8.2%)로 나타남.

■ 학력별 인력 비중

- 대졸이 63.6%로 과반을 차지하였으며, 그 뒤로 고졸(17.2%), 전문대졸(11.5%), 대학원졸(7.6%) 순으로 나타남.

■ 전공(대졸)별 인력 비중

- 경영/경제(44.9%), 인문/사회과학(21.4%), 공학(6.2%), 컴퓨터/통신

(5.9%), 자연(5.8%), 법률(4.8%) 순으로 나타남.

■ 금융회사 중 기술금융 인력은 남성 256명, 여성 79명으로 총 335명인 것으로 조사됨.

■ 금융회사의 금융보안 인력은 2,386명으로 전체 금융인력의 0.9%를 차지하는 것으로 조사됨.

■ 시간제 근로자 수는 은행, 증권/선물, 보험 업권을 중심으로 총 2,728명인 것으로 조사됨.

■ 2018년 조사대상 금융회사 중 해외진출 국내인력은 951명

- 업권별로 보면 은행이 632명으로 가장 많고, 자산운용/신탁에서 125명으로 다음으로 많은 것으로 나타남.
- 지역별로 보면 아시아에 주로 진출해 있으며, 북아메리카, 유럽, 오세아니아에서도 상당히 진출해 있는 것으로 나타남.

■ 2018년 현재 핀테크 관련 고용인력은 총 2,050명

- 여신전문에서 865명으로 가장 많고 은행이 610명으로 그 다음으로 많은 것으로 나타남.
- 분야별로 보면 결제/송금 및 인증/보안이 301명으로 가장 많고, 그 다음으로는 자산관리가 194명으로 가장 많은 것으로 나타남.

■ 신규채용 및 이·퇴직 현황

- '17.9월~'18.8월 말 입직자 수는 신규 12,676명, 경력 9,268명으로 총 21,944명
- 동 기간중 이·퇴직자 수는 20,492명

- 이·퇴직자 중 자발적 이직자가 가장 많고, 그 다음으로 비자발적 이직, 정년퇴직 순임.
- 업권별로는 은행, 여신전문에서 이·퇴직자가 많은 것으로 나타남.

■ 근로실태 현황

- '18년 8월 금융업권 전체근로자의(정규직, 비정규직) 1인당 월평균 근로일수는 19.8일이고, 총 근로시간은 174.7시간
- 1인당 월평균 근로일수는 비정규직(20.3일), 정규직(19.8일)이고, 1인당 월평균 총 근로시간은 정규직(176.1시간), 비정규직(161.7시간)으로 조사됨.

### Ⅲ. 금융인력 수요 및 공급전망

#### 1. 금융기관 서베이를 통한 수요전망

- 국내에서 영업 중인 주요 7개 금융업권 1,483개의 금융회사를 대상으로 향후 1년 이내(2018년 9월 기준) 추가채용 예상 규모에 대한 조사를 실시
  - 응답 금융회사들의 향후 1년 이내 추가채용 예상 규모는 총 5,218명으로 조사됨.
    - 여신전문과 은행 업권에서 많은 채용이 이루어질 것으로 조사됨.
    - 가장 많은 채용이 계획된 직무는 영업·마케팅으로 전체의 54.8%에 달하는 인원을 채용될 예정이며, 경영관리가 19.0%로 뒤를 이음.

#### 2. 거시경제분석모델을 통한 수요전망

- 금융업 실질부가가치 비중 전망치를 다음과 같은 세가지 시나리오로 제시함.
  - 시나리오 1은 2019년부터 2023년까지 금융업 부가가치가 전산업 실질부가가치에 비해 더 빠르게 성장하는 시나리오이고, 시나리오 2는 금융업 부가가치가 전산업 부가가치와 동일한 속도로 성장하는 시나리오이며, 마지막 시나리오 3은 금융업 부가가치가 전산업 부가가치에 비해 더 느리게 성장하는 시나리오임.
  - 다만 Ⅲ-2장에서 전망하는 금융인력 수요는 일부 금융회사에서 발생하는 금융인력 수요를 전망하는 것이 아니라, 우리나라 전체 금융산업에서 발생하는 거시적인 금융인력 수요를 전망하는 것임

에 유의할 필요.

- 위와 같은 가정을 근거로 향후 5년간 금융인력 수요를 전망해 보면 시나리오 1에서는 매년 4,530명, 시나리오 2에서는 매년 2,931명씩 증가하며, 시나리오 3에서는 매년 1,249명씩 늘어나는 것으로 추정됨.
  - 증가율로 보면 시나리오 1은 0.52~0.55%, 시나리오 2는 0.34~0.36%, 그리고 시나리오 3은 매년 약 0.13~0.16% 정도의 수요가 증가하는 것으로 나타남.
  - 다만 위의 금융인력 수요 증감은 해당년도의 입직자와 이직자를 가감한 순증감임에 주의할 필요가 있음.
- 다만 최근 금융업권의 부가가치 증가 대비 고용탄력성이 하락세를 보임에 따라 이를 반영한 인력 수요 전망을 추가적으로 살펴봄.
  - 이러한 상황을 반영하여 향후 5년간 금융인력 수요를 전망해보면, 매년 약 3,111명씩 감소하는 것으로 추정됨.
  - 증가율로 보면 매년 약 0.36~0.38% 정도의 인력 수요가 감소하는 것으로 나타남.

### 3. 금융관련 전공별, 학위별, 자격증보유자 인력 공급 전망

- 인력수요 전망에 비해 공급의 경우 구직자가 금융업 이외 다른 산업에도 취직할 수 있다는 점에서 인력공급 전망은 어려움이 있음.
  - 당해연도 졸업자뿐만 아니라, 취업중인 타업종 경력자도 금융업으로의 이직이 가능하고, 재교육을 통해 금융업으로의 기업집단 내 이동도 가능하다는 점에서 공급전망은 현실적으로 어려운 측면이 있음.

- 따라서 인력공급 전망을 해석할 때 이러한 한계를 감안할 필요

#### ■ 금융관련 전공별 인력공급 전망

- 동 방법은 금융인력의 전공이 대체로 상경계열인 점을 감안한 것으로 매년 상경계열 졸업생을 금융인력 신규공급 규모로 보는 방법임.
- 전망 결과, 2012~2018년 입학생 증가율이 향후 5년간 졸업생 증가율과 동일하다고 가정하면 매년 56,021명의 금융인력이 공급되는 것으로 예측할 수 있음.
  - 2019년에는 59,718명, 2020년에는 58,435명, 2021년에는 56,958명, 2022년에는 53,460명, 2023년에는 51,532명으로 추정됨.
  - 전공별로 보면, 경제·경영은 매년 47,584명, 금융·회계·세무는 8,526명의 금융인력이 공급되는 것으로 추정됨.

#### ■ 금융관련 학위별 인력공급 전망

- 향후 5년간 금융인력 공급규모를 학위별로 보면, 대학은 매년 41,389명, 전문대학은 12,446명, 대학원은 2,785명의 금융인력이 공급되는 것으로 추정됨.

#### ■ 금융관련 자격증보유 인력공급 전망

- 금융·보험부문 자격시험의 응시자와 합격자수, 전문인력 현황 자료를 이용하여 금융권 전문인력 공급규모를 전망
- 앞의 중립적인 시나리오 2를 고려할 때, 2019년 315,444명에서 2023년 319,854명으로 증가할 것으로 보이며, 보험부문도 2019년 3,110명에서 2022년 3,154명으로 증가할 전망

## IV. 주요 이슈 집중분석

### 1. 금융권 일자리 창출 기여도

- 2018년 1~9월중 취업자수는 2,673.3만명으로 전년에 비해 0.18% 증가하였으며, 금융 및 보험업 취업자수는 83.9만명으로 전년에 비해 5.76% 증가
  - 이에 따라 일자리 창출 기여도를 분석해 보면, 2018년의 경우 전산업 취업자는 0.18% 증가하였는데 이중 금융/보험업의 기여도는 5.76%p로 일자리 창출에 긍정적인 영향을 준 것으로 나타남.

### 2. 최근 10년간 금융권 고용 추세

- 금융·보험분야의 신규고용 추세를 살펴볼 수 있는 입직률은 2007년까지 완만한 상승세를 보이다가 2012년 이후 하락세를 보임.
- 금융·보험분야의 이직률 추이를 살펴보면, 전체 사업체에서 이직률이 꾸준한 상승세를 보였으나 2010년 이후 등락을 지속
  - 2017년에는 300인 이상 사업체와 300인 미만 사업체의 이직률이 2.1~2.2%로 수렴하는 모습

### 3. 주요 금융공공기관 인력현황

- 2018년 8월말 현재 금융공공기관의 고용현황을 보면, 신용보증기금은 2,763명, 기술보증기금은 1,345명, 그리고 우체국은 7,716명의 금융인력을 고용하고 있는 것으로 나타남.

- 금융공공기관의 인력구조는 정규직이 97.7%, 비정규직이 2.3%를 차지하고 있음.
  - 조사대상 금융회사 전체의 정규직 비중이 89.6%인 것과 비교하면 정규직 비중이 금융공공기관에서 더 높은 것을 알 수 있음.
- 성별로는 남성인력이 45.4%이고, 여성인력이 54.6%로 여성인력이 더 많음.

## V. 맺음말

### 1. 2018년 금융인력보고서의 특징

- 2018년 금융인력 조사의 주요 특징 중 하나는 금융업 종사자의 근로 시간에 대해서 조사하였다는 점임.
- 현 정부의 일자리정책 5년 로드맵의 10대 중점과제 중에서 “일자리 질적 개선”이 중요한 과제로 포함되어 있음.
  - 최근 주당 최고 근로시간을 52시간으로 단축하는 근로기준법 개정안이 국회를 통과하여 2018년 7월 1일부터 시행됨.
- 이에 따라 2018년 금융인력 조사에서는 금융업권별, 고용형태별로 근로시간을 조사하였으며 향후 지속적인 조사를 통해 근로 시간 관련 일자리의 질적 변화에 대한 시사점을 얻을 수 있을 것으로 기대됨.
  - 동 조사는 고용노동부의 사업체노동력 조사에 비하여 업권별로 근로시간 및 근로일수를 살펴볼 수 있다는 장점이 존재하며, 두 조사 자료는 금융업 내의 근로실태 파악 및 정책 입안 목적의 상호보완적인 자료로서 활용될 수 있을 것으로 판단됨.
- 또한 2018년 금융인력조사에서는 여성의 금융업 참여 및 관여도 정도를 보다 상세히 파악하기 위해 “세부 항목별 금융인력 현황” 중 “직급별 현황”에서 성별 형태를 추가적으로 조사함.
- 우리사회 여성의 교육수준과 역량은 이미 남성과 차이 없이 높은 수준에 이르렀음에도 불구하고 의사결정 권한 직위에 진출하는 여성은 아직 소수에 불과한 실정임.

○ 이러한 맥락에서 현 정부는 “공공부문 여성대표성 제고를 위한 향후 5년간의 로드맵(종합계획)”을 2017년 마련한 바 있음.

- 여성 고위공무원단 목표제, 공공기관의 여성임원 목표제를 최초로 도입하여 2022년까지 각각 10%와 20%를 달성할 방침

■ 이에 따라 2018년 금융인력조사에서는 일부 전결권이 보장되는 부장급 이상의 근로자를 관리직으로 정의하여 여성의 비중을 조사함.

○ 향후에도 지속적으로 조사하여 변화 여부를 살펴보고 정책적 시사점을 도출할 필요가 있는 것으로 판단됨.

## 2. 최근 3년간 조사와의 비교

■ 2018년 조사에서는 2016년과 2017년 조사와 비교해 볼 때, 금융회사수는 늘고 있지만, 취업자수는 감소하였다가 늘어나는 모습

○ 금융회사수는 2016년에는 1,389개, 2017년에는 1,442개이었으나 2018년에는 1,483개로 크게 늘어났는데, 이는 2015년 10월 자본시장법 개정으로 전문투자형 사모펀드 운용사 진입방식이 허가제에서 등록제로 바뀌면서 자산운용사가 크게 늘어난데 기인함.

○ 취업자수를 보면 2016년에는 282,132명, 2017년에는 278,794명, 2018년에는 280,254명으로 감소하였다가 다시 늘어남.

- 업권별로 보면 2018년은 작년에 비해 은행, 보험, 상호저축에서는 감소한 반면 증권/선물, 자산운용/신탁, 여신전문, 신탁에서는 늘어남.

■ 고용형태별로 보면 2018년 정규직 비중은 89.6%로 2016년, 2017년 보다 다소 하락

- 급여수준별로 보면 2017년에 비해 2,500~5,000만원 미만 비중이 다소 줄어든 반면, 5,000~1억 미만 구간에서는 비중은 모두 늘어남.
- 연령별로 보면 20~30대 비중은 모두 늘어난 반면 50대 이상은 줄어든 것으로 나타남.
  - 일자리 창출 정책 기조에 힘입어 20~30대 근로자 비중은 늘어난 반면 50대 이상의 근로자는 희망퇴직으로 인해 비중이 줄어든 것으로 보임.
- 2017년 9월 ~ 2018년 8월 중 채용 및 이·퇴직 현황을 비교해 보면 이·퇴직 규모는 2017년 조사에 비해 감소하였음.
  - 한편 채용은 2016년과 2017년 각각 약 2만 3천명, 2만 4천명 수준이었으나 2018년에는 21,944명으로 약 2,000명 정도가 감소함.
    - 채용형태별로 구분해 보면, 신규와 경력 모두 다소 감소함.

### 3. 정책적 시사점

#### 가. 디지털 금융 전문인력 양성

- 디지털 금융은 금융산업 미래 성장 동력 확충을 위한 필수 요소로서, 디지털 금융 구현에 대한 금융회사들의 관심이 꾸준히 확대되고 있음.
- 그러나 금융회사 내부의 관심에 비해 디지털 금융 활성화에 필요한 전문인력의 공급과 양성이 적절히 이루어지지 못하고 있다는 우려가 제기됨.

- 금융회사들은 모바일 거래, 로보어드바이저, 챗봇 및 이상금융거래 탐지시스템(Fraud Detection System) 등 다양한 디지털 금융 서비스를 경쟁적으로 도입하고 있음.
- 이에 따라 상당한 규모의 신규 연구개발 인력 수요가 존재하고 있으나, 관련 학과의 부재 등으로 전문인력 확보가 어려운 상황임.

■ 디지털 금융 인력 실태파악을 위해 2018년 금융인력 기초통계조사에서는 시중은행(4사), 금융연수원, 컨설팅 회사 및 금융교육 대학원 관계자 등에 대한 대면 인터뷰를 실시함.

■ 조사 결과 디지털 금융에 대한 금융회사 외부 연수 프로그램이 콘텐츠 제공 등 면에서 수요를 충분히 뒷받침하지 못하는 것으로 나타남.

- 현재 외부 금융IT 교육 프로그램은 제조업 특성에 맞춰져있어 금융규제와 연관되지 않은 교육이 진행되어 중간 탈락률이 높음.
- 기존 외부연수 프로그램은 1주일 내외 입문과정이 대부분이고, 빅데이터 분석·실습 등 핵심과정은 최근 개설 내지 준비 중임.
- 특히, 전통적인 영업점 창구에서 활용되는 마케팅, 영업 관련 연수 프로그램이 대부분이며, 교육시간도 직원들의 선호가 반영되지 않음.

■ 금융회사들은 자체교육과 숙련인력 채용 노력을 병행하고 있으나, 관련 인력운용 검사지침과 경쟁적인 디지털 조직 확장으로 병목현상이 발생함.

- 은행권은 본사와 영업장(창구) 인력의 순환(예시: 3년) 지침에 따라 디지털 핵심 인력의 장기간 창구업무 배치 등으로 인력운용의 어려움이 있음.
- 또한 내부에서 교육으로 단기간에 육성하기 곤란한 금융·IT 숙련

인력을 금융회사들이 일시에 구인하면서 채용목표를 채우지 못하는 상황임.

- 한 대형은행은 '18년 디지털 금융 숙련인력 채용목표치의 20~30%가 미충족됨.

- 이상의 결과를 통해 볼 때, 디지털 전문 인력 양성에 대한 정책적 수요에 대해 보다 엄밀히 확인하고 대응을 검토할 필요가 있는 것으로 판단됨.

## 나. 근로여건 개선을 통한 양질의 일자리 창출

- 앞의 디지털 금융인력 수요와는 달리 기술혁신의 영향으로 기존 금융권 일자리는 줄어들 것으로 전망됨.

- 기존 대면업무를 기반으로 하는 지점영업 등과 같은 업무는 점차 감소하는 추세로 이를 거스르기는 어려울 것으로 전망됨.

- 그러나 대출모집인, 보험설계사, 독립투자자문업자(IFA) 등 전체적으로 일자리 규모가 크다고 알려진 금융관련 직종에 대해서는 이를 제도권으로 흡수시켜 일정 수준 유지하는 방안도 함께 고려할 필요가 있는 것으로 판단됨.

- 특히 보험설계사, 카드모집인, 시간제근로자, 파견근로자 등 금융권내 기존 일자리 중 근로여건이 열악한 일자리의 근로환경을 개선함으로써 양질의 일자리를 늘리는 방안도 고려할 필요가 있음.

- 다만 비정규직의 무조건적 완전 정규직화 문제는 다양한 문제를 내포하고 있을 가능성이 있기 때문에 고용·산재 보험 보호수준 강

화 등 다양한 대안을 검토하고,

- 시간제 일자리의 경우에는 근로시간을 탄력적으로 조정할 수 있는 여건을 마련하고 ‘동일가치노동 동일임금’ 원칙을 준수하도록 유도할 필요가 있음.
- 여성 시간제일자리 근로자의 경우에는 출산휴가보장 등을 위한 제도를 개선해 나갈 필요가 있음.

- 향후 수요 증대가 예상되는 기술금융, 디지털 금융 측면에서는 신규 전문인력 수요를 확인하여 정책적으로 관련교육의 공급과 필요수요를 매치시켜줄 수 있는 기반을 마련하고, 기존의 일자리에 대해서는 근로환경 개선을 유도하여 양질의 일자리를 늘리는 방안을 함께 고려할 필요가 있는 것으로 판단됨.

#### 다. 취약계층을 위한 신용상담 인력 확충

- 현재 우리나라가 가계부채 및 그에 따르는 소비자의 연체 및 파산에 의해 금융 시스템 위기가 발생할 가능성은 낮다고 판단되지만, 누증된 부채는 만성적으로 부동산 시장, 혹은 민간소비 등에 부담으로 작용할 수 있음.
- 특히, 이러한 부담은 저소득, 취약계층에게 가장 크고 먼저 작용할 것으로 예상되는 바, 민간이 제공하기 어려운 취약계층에 대한 공공의 신용상담 서비스 확대를 고려해볼 수 있음.
- 2000년대 초반 이후 선진국들은 신용상담 기능을 사회적 인프라로 정착시키기 위해 노력해 왔음.
  - 체계화된 신용상담프로그램은 신용불량자들의 재활을 도울 뿐만

아니라 채무불이행 상태에 빠지지 않도록 하는 예방적 효과를 가질 수 있음.

○ 또한, 이러한 프로그램은 신용불량자가 일시에 대량으로 발생하여 사회문제화 되는 현상을 제어하는데도 기여할 수 있음.

■ 반면 우리나라의 경우 사적채무조정을 신청한 개인을 대상으로 채무조정을 위한 사후적 신용상담이 주로 이루어지고 있으며 사회취약계층의 금융이해도를 높일 목적이나 신용유의자의 채무관리를 유도하는 목적의 사전적 상담기능은 미흡한 실정임.

■ 기술이 발전함에 따라 비대면거래가 확대되고 자동화될 경우 사회취약계층은 오히려 이러한 혜택에서 소외될 가능성이 높고, 이들에 대한 상담 서비스는 민간에서 형성되기 어렵다는 측면에서 신용상담 기능을 사회적 인프라로 정착시키고 관련 공공 금융전문인력을 양성하는 것을 고려해 볼 필요가 있음.

## 4. 금융인력조사 개선방안

### 가. 대면 인터뷰를 통한 고용의 정성적 변화 조사

■ 현재 미국의 직업 양극화에 대한 연구에 따르면 일반적으로 기술발전은 반복적이며 컴퓨터 등 디지털 기기로 쉽게 대체가능한 직종은 감소시키는 반면, 비반복적이고 창의적인 능력을 요구하는 인지적 직종은 상대적으로 증가시킴.

■ 금융산업의 경우 핀테크 및 빅데이터의 활용, 그리고 비대면거래의 증가 등에 따라 업권 내에서도 위와 같은 직업군의 변화가 예상되는 반

면, 이를 현재의 설문 통계 조사 방식으로는 사전적으로 감지하기 어려운 측면이 존재함.

- 기초통계는 속성 상 이미 사건이 발생한 후 데이터가 축적된다는 측면에서 이를 통해 향후 발생 가능한 금융인력수요 변화 및 추계에 대해 사전적으로 판단하기에는 한계가 존재함.

■ 이러한 측면에서 인사책임자 등과의 대면 인터뷰 혹은 추가적인 서베이를 통해 향후 금융회사의 고용 변화 등을 정성적으로 평가하고 이를 지속적으로 업데이트 하는 과정을 고려해 볼 필요가 있음.

- 다만 추가적인 대면조사 혹은 정성적 서베이는 현행 통계 조사보다 시간적, 금전적 비용이 더욱 크게 소요되는 만큼 용역수행기간을 늘려 설문의 설계 및 체계 설정을 위한 시간을 확보할 필요가 있음.

## 나. 조사대상 확대

■ 보험설계사, 카드모집인, 시간제근로자, 파견근로자 등 이러한 직종은 정규직 보다는 비정규직 또는 자영업자 형태로 종사하고 있어서 고용형태가 상대적으로 열악한 것으로 알려져 있으나 이에 대한 조사는 협소한 측면이 존재함.

- 은행, 저축은행, 보험, 여전사 등 대부분의 금융권역에서 금융상품 판매시 다수의 모집인을 활용하고 있음.
- 특히 보험회사의 경우에는 젊은 연령대의 설계사 확보에 어려움을 겪고 있는데다 새로운 보험상품 판매 채널이 등장하면서 금융인력 측면에서 앞으로 많은 변화가 나타날 것으로 예상되기 때문에 독립대리점(GA) 소속 보험설계사와 전속 설계사에 대한 현황 파악이 필요하다고 판단됨.

- 또한 콜센터나 창구에서 악성민원인들을 상대해야 하는 금융권 고객응대직원(이른바 감정노동자)에 대한 조사도 필요하다고 판단됨.

## 다. 조사기간 확대

■ 금융인력 조사 및 연구기간을 2018년의 4개월에서 5~6개월로 확대할 필요가 있음.

- 2018년의 경우에는 8월 28일~12월 15일로 약 3개월 반 정도의 기간을 목표로 연구용역을 시작하였으나, 조사표 회수가 상대적으로 늦어지면서 분석 및 연구기간을 확대, 1월 15일로 종료 일자를 연장하였음.

- 금융인력조사 분석 방법론상 모든 자료가 완비되어야 분석이 시작될 수 있는 점을 감안할 필요

- 특히 향후 조사에서 금융회사의 인사채용자 등에 대한 대면 인터뷰 혹은 조사 대상 확대 등을 통해 분석을 추가하기 위해서는 이와 관련된 조사 설계 및 분석을 위해 보다 긴 시간을 확보할 필요가 있을 것으로 판단

## I. 연구배경

- 최근 미국의 교역대상국과의 무역마찰 및 금리 정책 등 대외적인 불확실성이 확대되며 주요 기관의 기존 전망 대비 우리 경제에 대한 하방 압력이 높아지고 있음.
  - 2018년 10월 IMF는 2018년과 2019년 세계 경제 성장률 전망치를 모두 3.7%로 동일한 수준으로 조정했지만,
  - 미국의 중국과의 무역마찰은 여전히 중간재 수출에 크게 의존하는 우리 경제에 부담으로 작용할 것으로 전망되며,
  - 우리 경제는 전통 산업의 경쟁력 약화에 따른 성장 동력 약화 및 누적된 부채 등에 의해 향후 경제 성장률이 크게 개선되기 어려운 상황임.
  
- 국내경제는 이러한 단기적인 불확실성뿐만 아니라 인구고령화, 가계부채, 성장잠재력 약화, 수출-내수 간의 불균형 성장 등의 구조적 문제점에도 직면해 있음.
  - 우리 경제는 저출산, 고령화라는 인구구조의 커다란 변화를 겪고 있으며, 이로 인해 생산가능인구가 줄어들어 경제성장속도가 저하될 수 있음.
  - 가계부문에서는 그 동안 큰 폭으로 증가한 가계부채에 의해 잠재적인 리스크가 확대된 상황임.
    - 최근 미국의 금리 상승 기조, 무역마찰 등에 따른 잠재적 국내 소득 감소, 주택 시장의 불안 등은 가계부채에 의한 부정적 효과를 더욱 크게 확대시킬 수 있음.
  - 또한 글로벌 금융위기 이후 우리나라의 국내총생산 성장률은 대체로 하향 추세를 보이는 등 저성장 국면이 장기간 지속되고 있음.

- 생산자 측면에서 보았을 때, 우리경제가 활력을 찾기 위해서는 각 산업의 주요국 대비 경쟁력이 제고되어야 하며, 이러한 상황에서 금융의 역할은 매우 중요하다고 볼 수 있음.
- 이는 금융 산업의 주요기능이 효율적으로 이루어질 경우 금융부문은 저축과 투자를 확대시키고 기술 진보를 촉진하며 자원을 효율적으로 배분하여 경제성장에 기여할 수 있기 때문임.<sup>1)</sup>
  - 이러한 기여를 위한 금융 산업의 주요기능에는 첫째, 생산 및 투자를 비롯하여 경제 상황전반에 걸친 정보 수집 및 분석 비용 절감,
  - 둘째, 기업의 투자와 지배구조 감시,
  - 셋째, 저축과 투자에 수반되는 위험 분산 관리,
  - 넷째, 단기 조달 자금을 장기로 전환하여 기업의 장기투자 지원,
  - 그리고 일반 거래에서 발생하는 비용 감소 등이 있음.
- 또한 금융 산업의 사회적·경제적 역할은 위와 같은 금융의 생산적 기능뿐만 아니라, 금융기회가 제한되는 계층에게 금융접근성을 높여주는 포용적 금융, 그리고 금융 산업 경쟁 촉진을 통해 독자적인 산업으로서 발전함에 따른 경제 전체에 대한 기여도 중요하다고 볼 수 있음.
- 특히 포용적 금융은 최근 양극화가 심화되는 상황에서 대응능력이 부족한 취약계층에 대한 금융 지원으로서 그 역할이 더 강조될 수 있음.
  - 포용적 금융은 더불어 잘 사는 경제 구축에 필요한 금융의 사회적 책임을 강조하는 것으로서 시혜적 정책으로만 볼 것이 아니라, 더 많은 사람들이 금융시스템 안에 들어오게 함으로써 경제적으로 취약했던 계층에게는 재기의 기회를 제공하고 경제 전반의 활력을

1) Levine and Ross, Finance and growth: theory and evidence, Handbook of economic growth 1, 2005, 박정수 외(2018)\*에서 재인용.

\* 박정수, 박하일, 박영철, 박정환, 우리나라 금융과 경제성장 -금융의 비효율성과 과잉금융을 중심으로, 한국경제의 분석, 2018.

제고시키는 금융의 역할로서 이해할 수 있음.

- 포용적 금융에 대한 정책은 취약 채무자 보호 강화, 서민의 금융부담 완화, 국민 재산형성 지원 및 금융권의 사회적 책임강화라는 네 가지 방향으로 추진되었음.

□ 이와 같은 금융의 주요기능을 강화시키고, 포용적 금융의 활성화, 그리고 금융 자체의 독립적인 경쟁력 강화를 도모하기 위해서는 무엇보다도 전문적인 금융인력의 확보 및 관리가 핵심적 과제임.

- 금융산업이 지식기반산업으로서 금융시장의 정보문제를 해결해 주고, 자금의 수요와 공급을 파악하고 분석하기 위해서는 종사자의 지식 및 능력이 전문적일 필요가 있음.
- 따라서 금융산업은 전문적인 금융인력이 뒷받침되지 않는다면 산업으로서의 발전동력을 갖추기가 불가능한 특성을 지니고 있음.

□ 이러한 점을 감안하여 정부는 2005년 6월 3일 대통령 주재 금융허브 회의에서 『금융전문 인력양성』을 정책 핵심과제로 선정함.

- 민간전문가 중심으로 『금융양성 분과위원회』를 구성, 중장기적 관점의 금융전문인력 양성 『기본계획』을 마련하고 2006년 6월 14일 부총리 주재 「금융허브 추진위원회」에서 이를 확정된 바 있음.

□ 그리고 2007년 12월 제정된 「금융중심지의 조성 및 발전에 관한 법률」에서는 금융전문인력 양성의 일환으로 정부가 매년 금융전문인력의 수요와 공급에 관한 현황 및 전망을 작성하여 공표하도록 하였음.

- 한국금융연구원 「금융인력 네트워크센터」는 2006년부터 2009년까지 4년 동안 금융위원회로부터 통계조사사업을 위탁받아 수행함.
- 이후 2010년부터 2012년까지 「한국직업능력개발원」이 금융위원회로부터 위탁받아 3년 동안 인력수급 전망 연구를 수행하였음.

- 그러나 「한국직업능력개발원」은 직업능력 개발과 관련된 전문기관이기 때문에, 금융시장 측면에서 보다는 노동시장 측면에서 ‘금융전문인력의 수요와 공급에 관한 현황 및 전망’을 연구하게 되는 경향이 있음.
  - 이에 반해 한국금융연구원은 금융업에 대한 전문지식을 바탕으로 금융시장 발전 측면에서 동 연구를 수행하기에 적합함.
  - 따라서 금융산업에 대한 전문성을 바탕으로 금융전문인력의 체계적이고 효율적인 양성·관리를 위해 설립된 「금융인력 네트워크센터」에서 2013년부터 2018년까지 6년 동안 금융인력 기초통계 분석 및 수급전망 연구를 다시 수행하게 되었음.
- 본 연구는 금융인력에 대한 자세한 현황조사와 더불어 향후 5년간 금융인력 수요 및 공급 전망을 목적으로 함.
- 금융업권별 금융기관 종사자를 대상으로 개별 종사자의 직무, 전공 등 특성에 대한 현황조사를 통해 현행 금융인력 기초통계를 작성한 후 이를 바탕으로 향후 경제성장 및 금융산업 확장정도를 예측하여 금융인력의 수급전망을 실시하고자 함.
  - 금융회사와 정부는 이를 바탕으로 금융전문인력 양성을 위한 계획과 정책을 수립하는데 시사점을 얻을 수 있을 것으로 기대함.
- 2018년 금융인력조사에서는 2017년의 금융회사 범위를 유지하고, 기존 내용 포함, 조사 내용의 범위를 근로시간까지 포함하여 확대함.
- 고용노동부에 따르면 우리나라 근로자의 연간 근로시간은 2016년 기준 2052시간으로 OECD 국가 중 2위를 차지할 정도로 장시간 노동에 노출되어 있음.
- 장시간 노동은 높은 자살률, 최하위권인 국민행복지수와 낮은 노동

생산성, 산업재해 등의 주요 요인으로 지적됨.

- 근로자대표와 서면합의를 하면 무제한 연장근로가 가능한 근로시간 및 휴게시간의 특례업종도 매우 광범위하게 규정(현행 26개 업종)하고 있어 장시간 노동의 주요 원인으로 작용함.
- 또한 공무원, 공공기관 등에 적용되는 “관공서의 공휴일에 관한 규정”이 소규모 사업장 등 일부 사업장에서는 동일하게 적용되지 않아 국민의 휴식권 보장에서도 차별이 존재함.

□ 이에 따라 최근 주당 최고 근로시간을 52시간으로 단축하는 근로기준법 개정안이 국회를 통과하여 2018년 7월 1일부터 시행됨.

- 동 법규의 시행대상은 300인 이상의 사업장 및 공공기관이며, 52시간은 연장·휴일근로를 포함하는 1주의 최대 근로시간임.
- 50인~300인 미만의 사업장은 2020년까지 동 법규의 시행이 유예되며 5인~50인 미만의 사업장은 2021년까지 유예됨.

□ 본 2018년 금융인력조사에서는 금융업계 전반의 근로자에 대하여 사업체노동력조사의 방식을 참고하여 근로시간을 조사하였으며, 금융회사와 정부는 이를 바탕으로 금융인력의 현 근로실태를 파악할 수 있을 뿐 아니라, 향후 정책을 수립하는데 도움을 얻을 수 있을 것으로 기대함.

## <참고> 사업체노동력조사의 근로일수 및 근로시간(월 단위)

- 소정(의무)근로일수: 취업규칙, 단체협약 등에서 근로하기로 정한 근로일수의 총계
  - 예시: 근로자 100명의 소정근로일수가 22일인 경우, 2200일(100명 X 22일)로 기재
  - 예시: 소정근로일수가 근로자별로 다른 경우, 주5일 근로자가 5명, 주6일 근로자가 7명인 경우  $[20일 \times 5명] + [25일 \times 7명] = 275일$ 로 기재
- 출근하지 않은 일수: 소정근로일수 중에 결근, 병가, 공무행위, 연·월차 휴가, 생리휴가, 산전·후 휴가, 하계휴가, 경조사, 산재휴업기간, 쟁의행위기간 등의 사유로 근로를 제공하지 않은 날의 총 일수의 총계
  - 예시: 1일 소정근로시간이 8시간이고 소정근로일에 5명은 3일간 하계휴가(약정휴일 아님), 3명은 1일간 연차, 2명은 1일간 병가, 4명은 각 4시간 조퇴한 경우 → 하계휴가(5명 X 3일) + 연차휴가(3명 X 1일) + 병가(2명 X 1일) + 조퇴(4명 X 0.5일(4시간/8시간)) = 22일로 기재
  - 주의: 주5일 근무(월~금요일)인 경우, 토·일요일은 소정근로일이 아니므로 출근하지 않은 일수에 해당되지 않음.
- 휴일근로일수: 소정근로일 이외의 날에 출근하여 1시간이라도 근무한 날의 총계를 기재
  - 예시: 휴일에 근로한 일수 작성 시 주5일제를 실시하고 일요일 출근을 7명은 1회, 5명은 2회씩 하였을 경우 → (1일 X 7명) + (2일 X 5명) = 17일로 기재
- 소정근로시간: 소정근로일에 업무개시와 종료시각 사이 근로시간의 총수를 기재(휴게시간 제외)
  - 예시: 근로자가 10명, 근로일수는 20일, 업무시간이 09:00~18:00(시간), 점심시간이 12:00~13:00(1시간)인 경우 → 소정근로시간 총계는 10명 X 20일 X 8시간(9시간-1시간) = 1600시간으로 기재
- 초과근로시간: 임금지급 여부와 관계없이, 소정근로시간 이외의 시간(연장근로시간, 휴일근로시간)에 실제로 근로한 시간(초과수당 지급을 위하여 산정한 시간이 아님)의 총계(실제로 초과근로를 하였으나 초과급여를 지급하지 않는 경우도 조사표에 기재)
  - 예시: 2시간의 연장근로를 한 경우 근로기준법에 따라 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 임금을 지급하므로 임금산정을 위하여 3시간(2시간 X 1.5배)분으로 할증된 초과수당을 지급해도 실제 근로한 2시간을 기재
- 임시·일용 근로자의 근로일수 및 근로시간: 사업체에 출근하여 실제로 근로한 일수 및 시간의 총계
  - 예시: 임시·일용근로자가 사업체에 출근하여 10시간을 사업체에 있었으나, 실제로 근무하지 않은 시간(휴게 등의 시간)이 2시간이면 실제 근로시간에는 8시간을 기재

- 2018년 보고서에서는 2017년 보고서에서와 동일하게 ① 금융권 일자리 창출 기여도, ② 최근 10년간 금융권 고용 추세, ③ 금융권 순이익, 인건비와 고용간의 상관관계에 대해서도 분석함.
  - 2017년 연구에서와 마찬가지로 금융회사 대상으로 하는 서베이 방식의 조사뿐만 아니라, 고용노동부에서 작성하여 매월 발표하는 공식통계인 '사업체 노동력조사'를 이용하여 '최근 금융권 고용 추세'를 분석함.
  - 이와 더불어 금융회사 손익계산서 등을 이용하여 금융권 수익, 인건비와 고용간의 상관관계를 살펴봄.
  
- 또한 2018년 금융인력조사에서는 2017년 조사에 이어서 해외근무 인력 및 금융권 해외진출 현황에 대한 조사를 실시함.
  - 금융회사의 해외진출과 금융인력의 해외진출 간의 긍정적 상호작용은 상당히 높은 상관관계를 보임.
    - 금융회사 해외진출은 그 자체로 금융인력 해외진출을 수반할 뿐 아니라, 해외점포 근무 인력들의 글로벌 금융회사 진출로 이어지기도 하는 등 금융인력 해외진출에 긍정적 효과를 유발함.
  - 일례로 홍콩이나 싱가포르 등 아시아 금융허브들에 진출한 국내 금융회사 해외점포 근무자들이 해당 경력을 인정받아 글로벌 금융회사로 진출하는 경우들도 발생함.

## Ⅱ. 금융인력 현황조사 및 분석

### 1. 조사

#### 가. 조사대상

##### (1) 국내 금융회사 현황

□ 금융연구원 「금융인력네트워크센터」는 국내에서 영업 중인 주요 7개 금융업권을 대상으로 2018년도 금융인력 현황을 조사하였음.

○ 2018년 8월말 기준으로 국내에서 영업 중인 금융회사는 은행, 증권/선물, 보험(생명·손해보험사), 자산운용/신탁사, 상호저축은행, 여신전문(신용카드사, 리스할부사, 신기술금융사), 신탁(신용협동조합) 등 7개 업권 1,483개사에 달하는 것으로 파악됨.

○ 이 중 2018년 9월말 기준 금융인력 현황 조사에 참여한 금융회사는 은행 45개사, 보험 27개사, 증권/선물 42개사, 자산운용/신탁 171개사, 상호저축은행 79개사, 여신전문 63개사, 신탁 848개사 등 총 1,275개사임.

<표 Ⅱ -1> 금융인력 현황 조사 설문회수율

(단위: 개, %)

구분	은행	보험		금융투자				상호저축	여신전문			신탁	전체
		생명보험	손해보험	증권	자산운용	선물	신탁		신용카드	리스할부	신기술		
영업회사	57	24	31	55	228	6	11	79	8	46	46	892	1,483
응답회사	45	16	11	37	163	5	8	79	7	35	21	848	1,275
회수율	78.9	66.7	35.5	67.3	71.5	83.3	72.7	100.0	87.5	76.1	45.7	95.1	86.0

자료: 금융감독원 금융통계정보시스템(2018년 6월 기준)

## (2) 조사 현황

- 본 조사는 2018년 9월~12월까지 실시되었으며, 동 기간 동안 자료조사를 위한 관계자 회의, 분과위원회 회의 등을 통해 조사의 엄밀성을 높이기 위해 노력하였음.

<표 II -2>

조사일정

일자	조사 현황
2018. 9. 19	기초통계 조사 협조를 위한 관계자 회의
9. 20	금융전문인력 분과위원회 보고
9. 20	인사담당자 e-mail 파악
~10. 23	설문조사
~11. 16	조사종료
~12. 31	추가조사 및 분석

- 2018년 조사에서는 국내에서 영업 중인 1,483개의 금융회사 중 1,275개의 회사가 응답하여 86.0%의 응답률을 기록함.
- 2017년 조사의 경우에는 1,442개의 금융회사 중 1,241개의 금융회사가 응답하여 86.1%의 응답률을 기록하였는데, 2018년도 이와 비슷한 수준의 응답률을 보임.
    - 응답회사 인원기준으로 보면 2017년 조사에서는 278,794명중에서 174,563명이 응답해 62.6%를 기록하였으나, 2018년 조사에서는 280,254명중에서 190,329명이 응답해 67.9%를 기록함.
  - 응답회사 기준 회수율은 전년도와 비교해서 크게 상승하였는데, 이는 전 업권에서 응답이 많아진 것에 의한 것임.

<표 II -3>                      국내 금융회사 인력현황 및 응답회사 인원<sup>2)</sup>

(단위: 개, 명, %)

구분	영업회사 수	고용인원 <sup>2)</sup>	응답회사 수	응답회사 인원
은행	57	132,862	45	82,049 (61.8)
보험	55	58,448	27	36,334 (62.2)
증권/선물	61	35,994	42	25,216 (70.1)
자산운용/신탁	239	8,880	171	6,939 (78.1)
상호저축	79	8,807	79	8,840 <sup>4)</sup> (100.4)
여신전문	100	25,375	63	21,226 (83.6)
신협	892	9,888	848	9,725 (98.4)
총 계	1,483	280,254	1,275	190,329 (67.9)

주 : 1) 영업회사수 및 고용인원은 2018년 6월 금융감독원 금융통계정보시스템을 기준으로 함.

2) 고용인원은 비상근인원을 제외한 총 임직원과 기타 및 직원의인원이 포함된 수치임. 본 보고서에서는 비상근을 제외한 총 임직원과 직원 외 인원을 포함한 수치를 사용함. 직원 외 인원은 촉탁 및 계약직, 파트타이머 등을 포함함. 단, 은행의 경우 총 임직원과 계약직을 포함한 직원 외 인원, 해외근무임직원, 국외은행 임직원을 합한 수치에 비상근인원을 뺀 수치임.

3) ( )의 수치는 고용인원 대비 조사회사 인원의 비율임.

4) 파트타이머 등 포함

2) <참고> 금융통계월보 상 고용인원

	은행	보험	증권 /선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신협	총계
고용인원	130,102	58,448	36,794	9,541	9,036	25,653	17,231	286,805

주: 금융권역별 고용인원은 금감원의 「금융통계정보시스템」과 「금융월보」에 공시되어 있으나, 취합된 업무보고서가 상이하여 고용인원의 총합이 다를 수 있음. 부동산신탁사는 금융통계월보에 보고되지 않아 금융통계정보시스템 수치를 사용함.

자료: 금융통계월보 (2018. 6월 기준)

## 나. 조사방법

- 2018년 조사에서는 국내에서 영업 중인 7개 업권 금융회사의 86.0% (응답회사 수 기준)의 정보를 활용하여 금융시장 인력구조에 대한 다각적이고 구체적인 분석을 시행
  - 과거 조사와 비슷하게 사회·경제·문화적인 현상과 금융인력 시장과의 연관관계를 파악할 수 있도록 다음의 항목에 대한 조사를 시행
  - 본 조사는 국내에서 영업 중인 국내외 모든 금융회사를 대상으로 분석하였으며, 국내회사와 외국계회사를 따로 구분하여 분석하지 않음.

<표 II -4>

조 사 항 목

구분	세부내용
성별	남/여
직무	경영관리/영업·마케팅/영업지원/자산운용/자산관리/보험/투자은행/기타
고용형태	정규직/비정규직
직급	관리직(부장급 이상 임직원)/비관리직
총 근무기간	5년 이하/6~10년/11~15년/16~20년/20년 초과
직무연수	해외연수
자격증	변호사/회계사/국가기타/법정/공인/비공인/AICPA/CFA/FRM/국제기타
급여	2,500만원 미만/2,500~5,000만원 미만/5,000~7,500만원 미만/7,500~1억원미만/1억원~1.5억원 미만/1.5억원 이상
연령	20대 미만/20대/30대/40대/50대 이상
학력	고졸/전문대졸/대졸/대학원졸
전공	(대학) 경영·경제/법률/인문·사회/컴퓨터·통신/공학/자연/기타 (대학원) MBA/경영·경제/인문·사회/컴퓨터·통신/공학/기타
해외진출	아시아, 유럽, 북아메리카, 남아메리카, 아프리카, 오세아니아 현지법인/지사(지점)/연락사무소
핀테크	인증/보안, 결제/송금, 대출플랫폼, 신용평가모형, 자산관리, 환전, 기타
근로실태	(정규직) 근로일수, 근로시간 (비정규직) 실제 총 근로일수, 실제 총 근로시간

- 상기 조사항목 중 '직무' 부분은 8개 그룹으로 중분류된 기준을 기초로 하여 조사가 이루어짐.
  - 2017년도 조사와 마찬가지로 IT보안 및 기타(휴직자, 파견자 등) 항목을 추가하여 조사를 실시함.
- 조사항목 중 전공 부분의 항목을 재분류하여 대학은 7개 전공, 대학원은 6개 전공으로 구분하였음.
  - 대학전공은 경영·경제, 법률, 인문·사회, 컴퓨터·통신, 공학, 자연, 기타 등이며, 대학원 전공은 MBA, 경영·경제, 인문·사회, 컴퓨터·통신, 공학, 기타 등임.
- '직무별 금융인력 현황' 외에 '향후 1년 이내 추가채용예상규모'와 '부가조사'를 실시하였음.
  - 부가조사에서는 금융회사 종사자 및 이직자 현황, 채용 계획 및 실제 채용 규모, 기간제 근로자, 기술금융 관련 종사자에 대한 조사가 시행되었음.
  - 또한 자세한 성별 현황을 조사하기 위해 2017년과 동일하게 항목마다 성별을 구분하여 조사함.
- 2018년 조사에서도 전년대와 동일하게 해외진출과 핀테크 항목을 조사하고 근로실태 항목을 조사함.
  - 해외진출은 아시아, 유럽, 북아메리카, 남아메리카, 아프리카, 오세아니아 지역을 대상으로 현지법인/지사(지점)/연락사무소를 구분하여 조사함.
  - 핀테크에 대해서는 인증/보안, 결제/송금, 대출플랫폼, 신용평가모형, 자산관리, 환전, 기타 등의 항목들에 대해 조사함.
- 2018년 조사에서는 국내 금융업권 근로실태를 추가적으로 조사함.
  - 정규직은 근로일수 및 근로시간, 비정규직은 실제 총 근로일수 및 실제 총 근로시간을 조사함.

<표 II -5>

금융업 직무 해설표

구분	세부직무	직무개요
경영관리	경영기획·재무·회계	경영기획, 경영평가, 예산, 자금, 회계, 세무
	인사·총무·홍보	인사, 노무관리, 교육, 비서, 사무행정, 총무, 자산관리, 언론홍보
	조사 연구·리서치	경제 및 산업 분석, 금융동향 모니터링, 경제전망, 보고서 발간
	IT 시스템운영 및 개발	정보시스템관련 기획, 개발, 운영
	IT 보안	정보기회사리, 보안 등 관련업무
	감사·법무·컴플라이언스	감사, 법무, 내부규율감독, 준법감시 등
영업·마케팅	개인영업(소매금융, 리테일브로커)	창구사무, 개인고객 여신심사 및 실행, 수신, 펀드, 신탁, 카드상품 등 다양한 금융상품 판매, 고객지원(콜센터)업무, 개인관련 외국환업무, 지점장, 보험영업소장 등
	기업영업(법인브로커)	기업영업, 기업여신심사 및 기업대상 방카슈랑스상품, 기타금융상품 판매, 수출입 외국환 관련업무
	상품개발	여수신상품, 펀드, 유가증권, 파생금융상품, 카드, 보험 및 기타자산 등의 금융상품을 개발
	마케팅 기획·고객관리	마케팅 전략기획, PR/광고, 고객관리
영업지원	리스크관리	자산부채관리, 시장위험관리, 신용위험관리, 운영위험관리
	결제	유가증권의 매매거래가 성립된 뒤 매도증권과 매수증권을 수수하는 업무
	채권추심	채무자재산조사, 변제촉구, 변제금 수령대행
자산운용	펀드(주식, 채권)	펀드거래 및 수익평가, 주식, 채권의 평가, 운용, 매매 등의 업무를 수행
	파생상품	차익실현을 목적으로 파생상품의 평가, 운용, 매매 등의 업무를 수행
	외환	단기외화자금 조달 및 운용, 외화자산의 운용, 외화표시 유가증권의 매매, 해외발행외화표시 유가증권의 매매
	Alternative Investment(헤지펀드, PEF)	주식, 채권 등 기존투자대상이 아닌 제3의 자산에 대한 투자, PE, 헤지펀드, 부동산, 원자재, 금 투자 등
자산관리	신탁	고객신탁의 기획, 운용 및 신탁재산의 관리, 기록 및 보고업무
	연금	퇴직연금, 종신연금, 개인연금 등 관리 및 고객의 연금투자계획 자문, 지급 등 연금계획과 관련 제반사항을 관리
	투자자문	고객의 재무적인 목표를 달성하기 위하여 상품추천 등의 자문을 수행
	PB(Private Banking)	거액개인고객을 대상으로 금융상품 판매, 자산관리, 자산계획수립 지원 등
보험	Claim관리	클레임의 등록, 조사, 해결 등 클레임과 관련된 제반내용을 처리
	언더라이팅	보험가입 희망자의 건강상태, 직업, 취미 등의 고지내용과 청약내용을 바탕으로 일정 기준에 따라 보험계약의 성립 여부를 결정
	손해사정	보험사고 발생시 손해액 및 보험금의 산정업무를 수행
	보험계리	보험료 및 책임준비금 산출방법서의 작성에 관한 사항 등 보험수리와 관련된 제반업무를 수행
투자은행	구조화금융(ABS, PF, PBS)	국내의 PF과정에 참여, 심사 및 자문수행, 비유동성자산의 유동화, 회사보유 고유자산의 직접투자, 사모펀드 조성 및 투자 등
	기업금융(주식·채권발행, IPO, Relation Mgmt.)	유가증권의 인수매출 및 주선, IPO등의 업무기획 및 개발, 이를 주관하고 사후관리를 수행
	M&A	기업의 인수와 합병, 구조조정 등
기타	휴직자, 파견자 등	휴직자, 타회사 파견자 등



- 업권 간의 응답률 차이에서 비롯될 수 있는 표본편의(sample bias)의 문제를 완화하기 위해 표본에 대한 전수화(全數化) 과정을 거쳐 분석을 시행
- 업권별 분석에는 문제가 없으나, 각 업권의 자료를 통합하여 금융산업 전체를 대상으로 분석하는 경우, 응답률이 높은 업권에 의해 분석결과가 크게 영향을 받는 편의(bias)가 발생할 가능성 존재
  - 이를 해결하기 위해 업권별 고용인원에 따른 가중치를 산출·적용하여 표본을 전수화하였음.

**<표 II -7>                      업권별 전수화 가중치**

업권	가중치
은행	1.62
보험	1.61
증권/선물	1.43
자산운용/신탁	1.28
상호저축	1.00
여신전문	1.20
신탁	1.02

주 : 가중치는 업권별로 [고용인원/응답회사인원]의 방법으로 산출함.

## 2. 현황 분석결과

### 가. 개요

#### □ 고용형태별 인력 비중

- 고용형태별로는 정규직이 89.6%, 비정규직이 10.4%임.
- 본 조사에서 정규직과 비정규직 고용형태는 ‘비정규 근로자대책 관련 노사정 합의문’에 나와 있는 비정규 근로자 범위에 따르는데, 정규직과 비정규직 근로자의 정의는 통계청이 경제활동인구조사의 부가조사 시 인용하고 있는 근로자 정의를 동일하게 사용함.
  - \* 자세한 내용은 다음 페이지의 <참고>를 참조하길 바람.
- 한편 본 조사에서는 보험설계사, 카드모집인 등은 제외하였음에 주의할 필요가 있음.
  - \* 2018년 6월말 기준으로 등록 보험설계사는 생명보험은 118,698명, 손해보험은 163,474명으로 나타나며, 전속 보험설계사는 생명보험은 102,726명, 손해보험은 79,844명으로 나타남.

<그림 II -1>                      고용형태별 인력 비중



<참고>

비정규직 근로자의 정의

비정규직 근로자	1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 ①한시적 근로자 ②시간제 근로자 ③비전형 근로자 등으로 분류된다.
○ 한시적 근로자	근로계약기간을 정한 근로자(기간제 근로자) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자(비기간제근로자)를 포함
- 기간제 근로자	근로계약기간을 설정한 근로자가 해당됨
- 비기간제 근로자	근로계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유(계약만료, 일의 완료, 이전 근무자 복귀, 계절근무 등)로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자
○ 시간제 근로자	직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
○ 비전형 근로자	파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정 내(재택, 가내)근로자, 일일(단기)근로자
- 파견 근로자	임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용 사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용 사업주를 위하여 근무하는 형태
- 용역 근로자	용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘 하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태(예 : 청소용역, 경비용역업체 등에 근무하는 자)
- 특수형태근로종사자	독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제 공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한 만큼 소득을 얻는 근무 형태
- 가정 내 근로자	재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동 작업장이 아닌 가정 내에서 근무가 이루어지는 근무 형태
- 일일(단기) 근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

**비정규 근로자대책 관련 노사정 합의문(제1차)**

21세기 지식정보화 사회의 새로운 경제 환경, 외환위기로 초래된 경제 위기의 극복과정, 산업구조의 다변화·고도화 경향 속에 우리사회에는 다양한 형태의 비정규 근로자가 증가하고 있는 바, 이와 관련한 대책마련의 필요성이 다각도로 제기되어 왔다.

이러한 배경 하에 2001년 7월 23일 발족한 노사정위원회 『비정규직근로자 대책특별위원회』는 비정규 근로자의 권익보호와 노동시장의 장기적 발전을 기하기 위한 법·제도개선 등을 논의하는 과정에서 우선적으로 필요하다고 인식한 다음의 사항들에 합의한다.

- 다 음 -

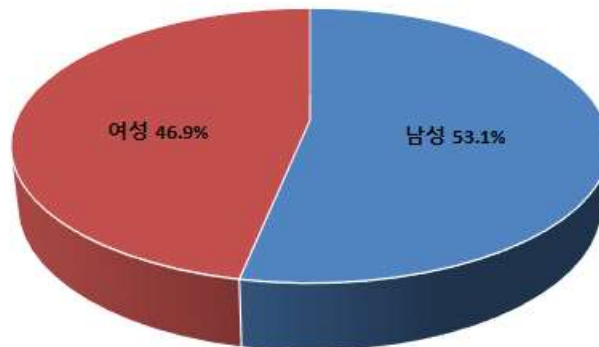
**1. 비정규 근로자 범위와 통계개선**

- 비정규 근로자는 각각의 개별적 고용형태에 따라 분류할 수 있으며, 고용계약기간, 근로제공의 방식, 고용의 지속성, 근로시간 등 국제적 기준과 아울러 우리나라 특성을 고려하는 다차원적인 기준에 의거 파악되어야 한다.
- 우리나라의 비정규 근로자는 1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 ① 한시적근로자 또는 기간제근로자, ② 단시간근로자, ③ 파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자를 대상으로 한다.
- 우리나라 노동시장의 특성상 위의 범주에는 포함되지 않으나 고용이 불안정하고 근로기준법상의 보호나 각종 사회보험의 혜택에서 누락되어 사회적 보호가 필요한 근로계층이 광범위하게 존재한다는 점을 인식하며 우리 특위는 이를 '취약근로자'로 파악하고 이에 대한 보호방안도 필요하다는데 공감한다.
- 정부는 비정규 근로자 및 취약근로자의 규모 및 실태를 보다 정확히 파악하기 위해 현재 실시하고 있는 가구조사에 더해서 사업체조사를 병행 실시하도록 한다.
- 향후 조사문항 및 조사방법은 별첨과 같은 점에 유의하여 노·사·정 및 전문가의 참여하에 면밀히 검토하여 마련한다.

□ 성별 인력 비중

- 조사대상 중 남성인력이 53.1%이고, 여성인력은 46.9%임.

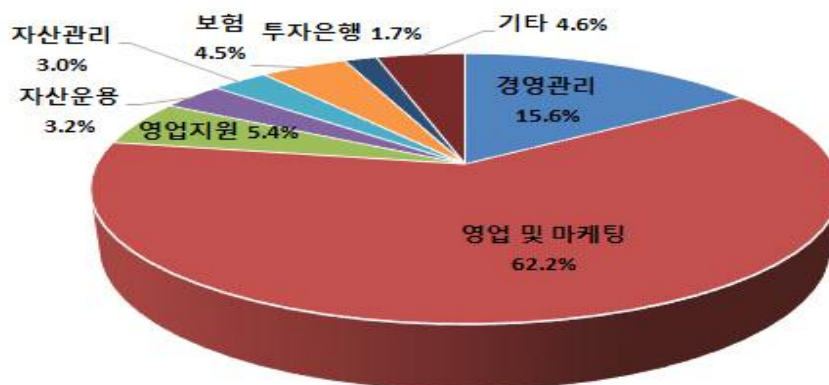
<그림 II -2> 성별 인력 비중



□ 직무별 인력 비중

- 금융인력 중 가장 높은 비중을 차지한 직무는 영업·마케팅(62.2%)이며, 다음으로 경영관리(15.6%), 영업지원(5.4%), 보험(4.5%), 자산운용(3.2%), 자산관리(3.0%), 투자은행(1.7%) 순으로 나타남.

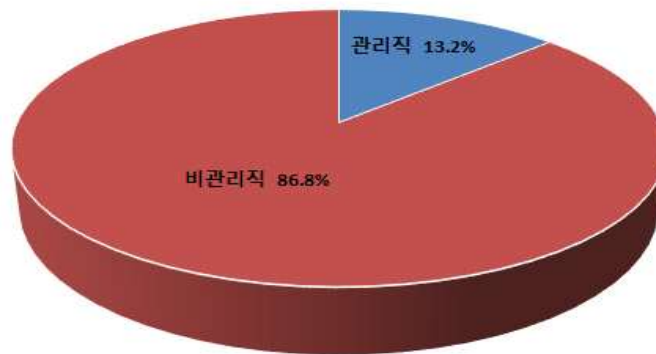
<그림 II -3> 직무별 인력 비중



□ 직급별 인력 비중

- 직급별로는 비관리직이 86.8%, 관리직이 13.2%로 나타남.

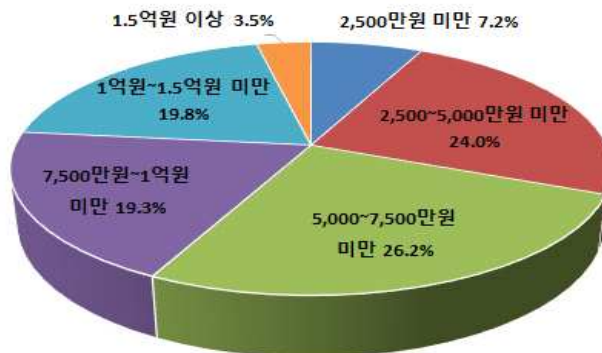
<그림 II -4> 직급별 인력 비중



□ 급여수준별 인력 비중

- 급여수준별로는 5,000~7,500만원 미만 소득자가 전체의 26.2%를 차지하였으며, 그 뒤로 2,500~5,000만원 미만(24.0%), 1억원~1.5억원 미만(19.8%), 7,500만원~1억원 미만(19.3%), 2,500만원 미만(7.2%), 1.5억원 이상(3.5%) 순으로 나타남.

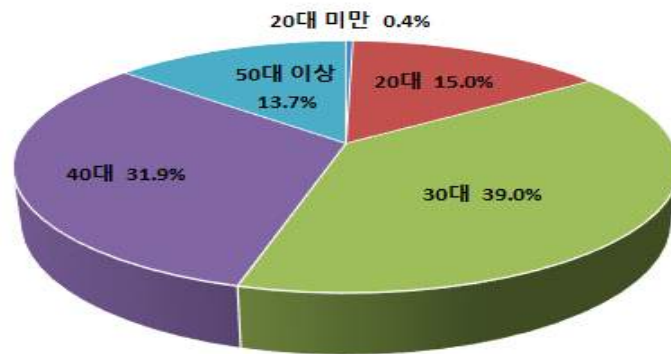
<그림 II -5> 급여수준별 인력 비중



□ 연령별 인력 비중

- 연령대별로는 30대가 전체의 39.0%를 차지하고 40대(31.9%), 20대(15.0%), 50대 이상(13.7%)로 나타났으며, 20대 미만은 0.4%에 불과함.

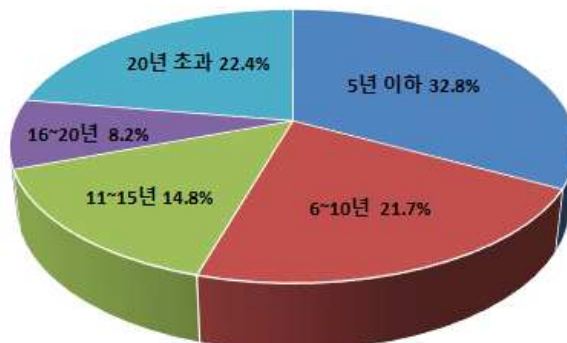
<그림 II -6>                      연령별 인력 비중



□ 근무 기간별 인력 비중

- 금융업에서의 총 근무 기간별로는 근무기간이 5년 이하인 인력 비중이 32.8%이고, 20년 초과(22.4%), 6~10년(21.7%), 11~15년(14.8%), 16~20년(8.2%)로 나타남.

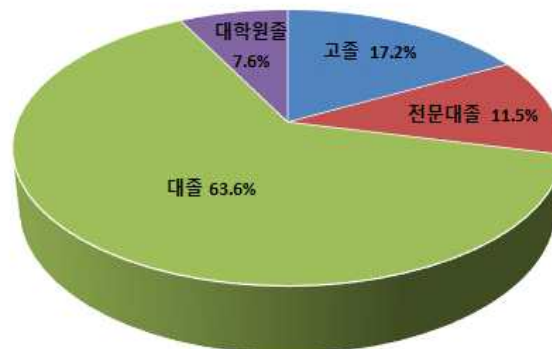
<그림 II -7>                      근무기간별 인력 비중



□ 학력별 인력 비중

- 학력별로는 대졸이 63.6%로 과반을 차지하였으며, 그 뒤로 고졸(17.2%), 전문대졸(11.5%), 대학원졸(7.6%) 순으로 나타남.

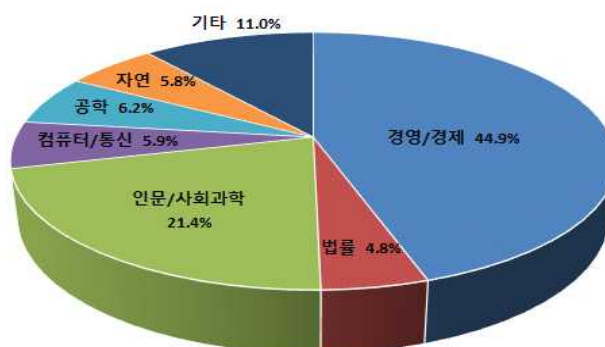
<그림 II -8> 학력별 인력 비중



□ 전공(대졸)별 인력 비중

- 대졸자의 전공별 인력 비중은 경영/경제(44.9%), 인문/사회과학(21.4%), 공학(6.2%), 컴퓨터/통신(5.9%), 자연(5.8%), 법률(4.8%) 순으로 나타남.

<그림 II -9> 전공별 인력 비중(대졸자 대상)



## 나. 세부 항목별 금융인력 현황

### (1) 고용형태별 현황

#### ① 업권별 형태

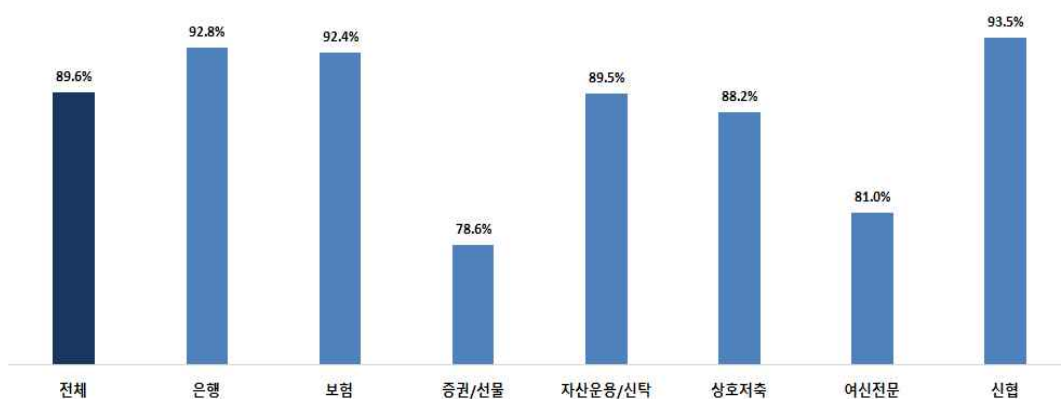
□ 2018년 조사대상 금융회사의 인력구조는 정규직이 89.6%, 비정규직이 10.4%를 차지하고 있음.

○ 정규직 비율이 높은 업권은 신탁(93.5%), 은행(92.8%), 보험(92.4%)이고, 증권/선물은 정규직 비율이 78.6%로 타 업권에 비해 가장 낮게 나타남.

□ 우리나라 산업 전체의 정규직 비중이 67.0%인 점을 감안할 때, 금융산업에서의 고용이 다른 산업에서의 고용에 비하여 상당히 안정적임을 시사함.

<그림 II -10>

업권별 정규직 비중



<표 II -8>

업권별 정규직 및 비정규직 현황

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/선물
정규직	89.6	92.8	92.4	78.6
비정규직	10.4	7.2	7.6	21.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0
구분	자산운용/신탁	상호저축	여신전문	신협
정규직	89.5	88.2	81.0	93.5
비정규직	10.5	11.8	19.0	6.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0

<표 II -9>

산업별 고용형태

(단위 : %)

구분	계	농업 임업 및 어업	광· 제조 업	사회간접자본 및 기타서비스업				
				건설업	도소매· 음식 숙박업	사업· 개인· 공공서비스 및 기타	전기· 운수· 통신· 금융	
정규직	67.0	37.4	87.5	62.1	48.6	64.2	59.9	75.4
비정규직	33.0	62.6	12.5	37.9	51.5	35.8	40.1	24.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청(2018년 8월 기준)

## ② 성별 형태

- 2018년 조사대상 금융회사 인력 중에서 남성 정규직 비중은 90.7%, 여성 정규직 비중은 88.4%로, 남성의 정규직 비중이 2.3%p 더 높게 나타남.

<표 II -10> 성별 정규직 및 비정규직 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
정규직	90.7	88.4
비정규직	9.3	11.6
계	100.0	100.0

<표 II -11> 전산업 임금근로자의 근로형태별 규모

(단위 : 천명, %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
임금근로자	17,048	17,510	17,734	18,240	18,776	19,312	19,627	19,883	20,045
정규직	11,362	11,515	11,823	12,295	12,699	13,041	13,183	13,341	13,431
비정규직	5,685	5,995	5,911	5,946	6,077	6,271	6,444	6,542	6,614
	(33.3)	(34.2)	(33.3)	(32.6)	(32.4)	(32.5)	(32.8)	(32.9)	(33.0)
한시적	57.7	57.4	57.6	57.7	57.7	58.0	56.8	56.7	57.8
시간제	28.5	28.4	30.9	31.7	33.4	35.7	38.5	40.7	41.0
비전형	40.3	40.5	38.7	37.2	34.8	35.2	34.5	32.0	31.3

주 : 1) ( )안은 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비율임

2) 근로형태별 비정규직 근로자(한시적, 시간제, 비전형)의 규모는 유형간 중복 인원이 포함되기 때문에 합계가 불일치함

자료: 통계청(2018년 8월 기준)

<표 II -12> 전산업 남자 임금근로자의 근로형태별 규모

(단위 : 천명, %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
임금근로자	9,783	10,034	10,134	10,392	10,635	10,878	11,008	11,101	11,171
정규직	7,134	7,242	7,377	7,634	7,809	7,997	8,102	8,171	8,236
비정규직	2,649	2,791	2,757	2,758	2,826	2,882	2,906	2,930	2,936
	(27.1)	(27.8)	(27.2)	(26.5)	(26.6)	(26.5)	(26.4)	(26.4)	(26.3)
한시적	59.5	58.9	60.5	59.6	61.1	60.6	58.7	58.8	59.5
시간제	16.1	16.8	18.4	19.1	20.8	23.9	24.5	25.9	25.1
비전형	45.9	45.0	43.6	42.8	39.5	39.5	40.4	39.1	39.1

주 : 1) ( )안은 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비율임

2) 근로형태별 비정규직 근로자(한시적, 시간제, 비전형)의 규모는 유형간 중복 인원이 포함되기 때문에 합계가 불일치함

자료: 통계청(2018년 8월 기준)

<표 II -13> 전산업 여자 임금근로자의 근로형태별 규모

(단위 : 천명, %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
임금근로자	7,265	7,476	7,600	7,848	8,141	8,434	8,619	8,782	8,874
정규직	4,228	4,273	4,445	4,661	4,890	5,044	5,081	5,170	5,195
비정규직	3,037	3,203	3,154	3,187	3,251	3,390	3,538	3,611	3,678
	(41.8)	(42.8)	(41.5)	(40.6)	(39.9)	(40.2)	(41.1)	(41.1)	(41.5)
한시적	56.1	56.1	55.0	56.1	54.8	55.8	55.1	55.0	56.4
시간제	39.3	38.5	41.8	42.6	44.4	45.7	50.1	52.6	53.6
비전형	35.4	36.5	34.4	32.4	30.7	31.5	29.6	26.2	25.1

주 : 1) ( )안은 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비율임

2) 근로형태별 비정규직 근로자(한시적, 시간제, 비전형)의 규모는 유형간 중복 인원이 포함되기 때문에 합계가 불일치함

자료: 통계청(2018년 8월 기준)

<표 II -14>

비정규직 근로자의 산업별 규모

(단위 : 천명, %)

구분		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
비정규직		5,995	5,911	5,946	6,077	6,271	6,444	6,542	6,614
비 율	농림어업	2.0	1.5	1.4	1.3	1.4	1.2	1.3	1.1
	광·제조업	9.0	8.5	8.5	8.3	8.8	8.6	7.9	7.5
	제조업	9.0	8.4	8.5	8.2	8.7	8.5	7.8	7.5
	사회간접자본 및 기타서비스업	89.0	90.0	90.1	90.5	89.8	90.2	90.9	91.4
	건설업	12.0	11.7	11.6	11.1	11.6	11.8	11.9	12.3
	도소매·음식숙박업	18.1	18.7	19.0	19.7	19.8	19.9	20.1	19.5
	사업·개인·공공서비스, 기타	48.3	49.2	48.4	49.1	49.1	49.0	49.7	50.4
	전기·운수·통신·금융업	10.6	10.4	11.0	10.6	9.4	9.6	9.2	9.1

자료: 통계청(2018년 8월 기준)

<표 II -15>

비정규직 근로자의 직업별 규모

(단위 : 천명, %)

구분		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
비정규직		5,995	5,911	5,946	6,077	6,271	6,444	6,542	6,614
비 율	전문·기술·행정 관리자	18.1	17.5	17.8	17.7	17.6	17.1	17.1	16.3
	사무 종사자	11.4	11.6	11.9	11.4	10.4	10.5	10.8	11.0
	서비스·판매 종사자	22.5	24.1	23.5	24.0	23.7	24.1	25.3	25.9
	농림어업 숙련종사자	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3	0.4
	기능·기계조작 종사자	16.3	15.8	15.8	15.7	16.7	16.5	15.2	14.9
	단순노무 종사자	31.2	30.4	30.7	30.8	31.2	31.4	31.2	31.5

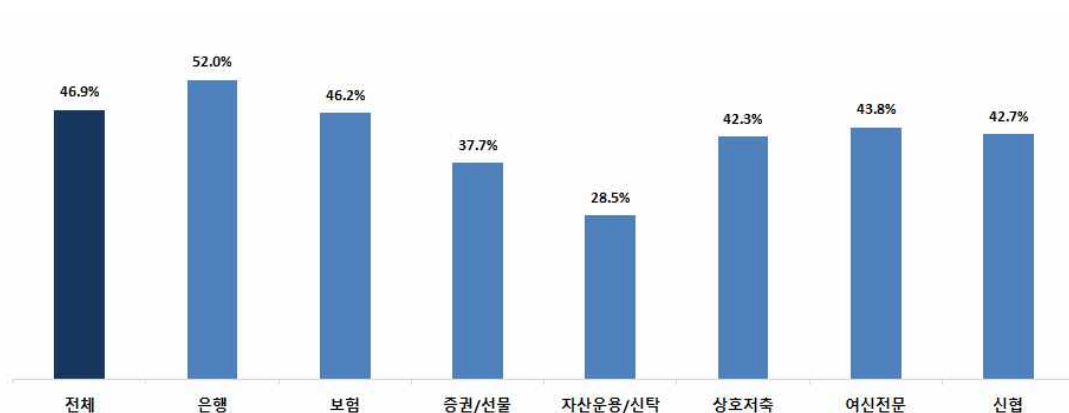
자료: 통계청(2018년 8월 기준)

## (2) 성별 현황

### ① 업권별 형태

- 조사대상 금융업권 7개 전체의 여성 고용비율은 46.9%로 나타남.
- 업권별 여성 고용비율은 은행이 52.0%로 가장 높고, 보험(46.2%), 여신전문(43.8%), 신협(42.7%), 상호저축(42.3%), 증권/선물(37.7%) 순으로 높게 나타났으며, 여성 고용비율이 가장 낮은 업권은 자산운용/신탁(28.5%)으로 조사됨.

<그림 II -11> 업권별 여성 비중

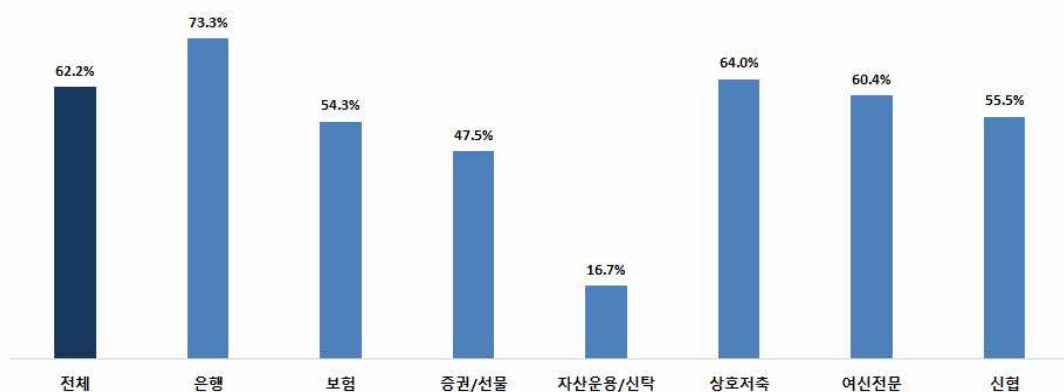


### (3) 직무별 현황

#### ① 업권별 형태

- 조사대상 금융회사 전체적으로 가장 높은 인력 비중을 차지한 직무는 영업·마케팅(62.2%)이며, 다음으로 경영관리(15.6%), 영업지원(5.4%), 보험(4.5%), 자산운용(3.2%), 자산관리(3.0%), 투자은행(1.7%) 순으로 나타남.
- 업권별로는 자산운용/신탁 업권을 제외하고 모든 업권에서 영업·마케팅 직무 비중이 가장 높게 나타남.
  - 은행의 영업·마케팅 직무에 투입된 인력 비율이 높은 것은 대고객 창구를 통한 영업 비중이 높은 국내 은행의 특성을 반영함.
  - 자산운용/신탁 업권의 경우 자산운용 직무 비중이 42.4%를 차지하고 이어 경영관리 직무 비중이 24.7%로 높게 나타남.

<그림 II -12> 업권별 영업·마케팅 직무 비중



<표 II -16>

업권별 직무 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물
경영관리	15.6	11.5	15.3	18.3
영업·마케팅	62.2	73.3	54.3	47.5
영업지원	5.4	4.3	3.6	4.4
자산운용	3.2	1.4	2.1	5.2
자산관리	3.0	1.7	0.8	12.7
보험	4.5	-	21.2	0.2
투자은행	1.7	0.9	-	9.2
기타	4.6	6.9	2.6	2.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0

구분	자산운용 /신탁	상호저축	여신전문	신탁
경영관리	24.7	20.2	20.8	35.9
영업·마케팅	16.7	64.0	60.4	55.5
영업지원	4.4	12.7	14.8	3.5
자산운용	42.4	0.1	0.6	1.4
자산관리	10.8	0.2	0.1	1.1
보험	-	-	-	0.3
투자은행	0.1	0.4	0.8	-
기타	0.8	2.4	2.4	2.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0

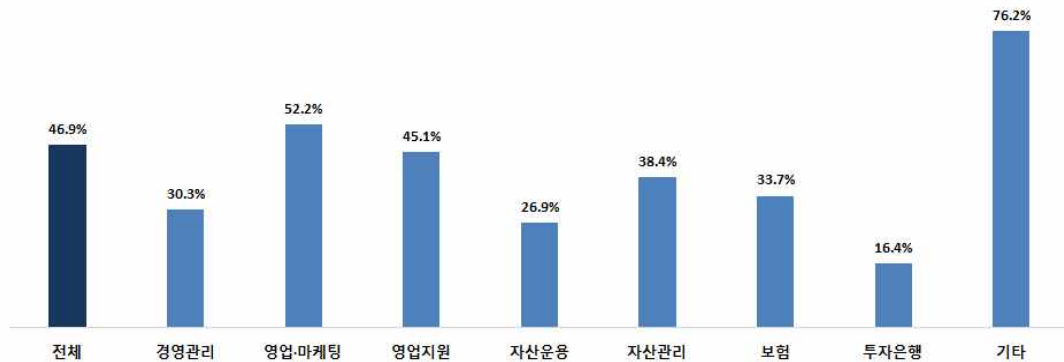
② 성별 형태

□ 직무별 여성 인력의 고용비율은 영업·마케팅 직무가 52.2%로 가장 높고, 그 뒤로 영업지원(45.1%), 자산관리(38.4%), 보험(33.7%), 경영관리(30.3%) 직무 순으로 여성 고용비율이 높게 나타남.

- 자산운용 및 투자은행 직무의 경우 여성 인력 비중이 각각 26.9%, 16.4%로 타 직무에 비해 상대적으로 낮게 나타남.
- 기타 항목인 휴직자, 파견자 등에서는 여성 비율이 76.2%로 높게 나타남.

<그림 II -13>

직무별 여성 고용 비중



<표 II -17>

직무별 남녀 고용 비중

(단위 : %)

구분	전체	경영 관리	영업· 마케팅	영업 지원	자산 운용	자산 관리	보험	투자 은행	기타
남성	53.1	69.7	47.8	54.9	73.1	61.6	66.3	83.6	23.8
여성	46.9	30.3	52.2	45.1	26.9	38.4	33.7	16.4	76.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 조사대상 금융회사에서 영업·마케팅 직무에 전체 여성인력의 52.2%가 종사하고 있으며, 대부분의 업권에서 여성인력이 영업·마케팅 직무에 편중되어 있음.

○ 여성인력이 영업·마케팅 직무에 특히 편중된 업권은 은행(76.5%), 상호저축(74.7%), 보험(65.3%), 신탁(64.8%), 여신전문(64.3%), 증권/선물(54.5%)로 조사됨.

○ 자산운용/신탁 업권의 경우 영업·마케팅의 여성인력 비중이 14.0%로 낮은 반면, 경영관리 및 자산운용에 여성인력이 각각 34.1% 및 33.6%로 상대적으로 높음.

- 은행의 경우 여성인력이 영업·마케팅 직무에 76.5% 분포되어 있으며, 그 외에 휴직자, 파견자 등을 포함한 기타 항목이 10.1%로 높게 나타남.

<표 II -18>

여성의 직무 분포 비중

(단위 : %)

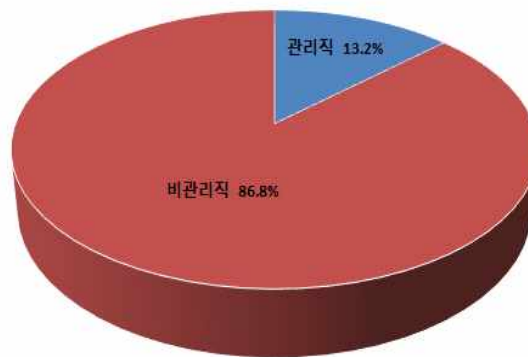
구분	전체	은행	보험	증권/선물
경영관리	10.1	6.1	9.6	15.3
영업·마케팅	69.3	76.5	65.3	54.5
영업지원	5.2	4.0	3.6	6.3
자산운용	1.9	1.1	1.1	3.3
자산관리	2.4	1.9	0.6	10.6
보험	3.2	-	15.4	0.1
투자은행	0.6	0.3	-	3.9
기타	7.4	10.1	4.3	5.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0
구분	자산운용/신탁	상호저축	여신전문	신탁
경영관리	34.1	12.5	16.7	26.9
영업·마케팅	14.0	74.7	64.3	64.8
영업지원	8.5	7.6	14.3	2.8
자산운용	33.6	0.1	0.3	1.2
자산관리	8.4	0.1	0.2	1.2
보험	-	-	-	0.4
투자은행	0.1	0.1	0.2	-
기타	1.3	4.9	4.0	2.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0

#### (4) 직급별 현황

##### ① 업권별 형태

- 전체 금융회사 직원의 직급별 비중은 비관리직이 86.8%, 관리직이 13.2%의 비중을 차지함.

<그림 II -14> 전체 업권 직급별 금융인력 비중



- 업권별로 관리직 비중을 보면, 자산운용/신탁이 34.2%로 가장 높고, 이어 신탁(25.7%), 증권/선물(21.9%), 상호저축(13.6%), 보험(12.1%), 은행(10.0%), 여신전문(7.6%) 순으로 나타남.

<표 II -19>

업권별 직급 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
관리직	13.2	10.0	12.1	21.9	34.2	13.6	7.6	25.7
비관리직	86.8	90.0	87.9	78.1	65.8	86.4	92.4	74.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 : 관리직(부장급 이상 임직원)

② 성별 형태

☐ 전체 남성인력 중 관리직은 21.9%를 차지하고 있으며 여성인력의 경우 비관리직이 96.7%로 조사됨.

<표 II -20>

성별 직급 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
관리직	21.9	3.3
비관리직	78.1	96.7
계	100.0	100.0

주 : 관리직(부장급 이상 임직원)

## (5) 급여수준별 현황

### ① 업권별 형태

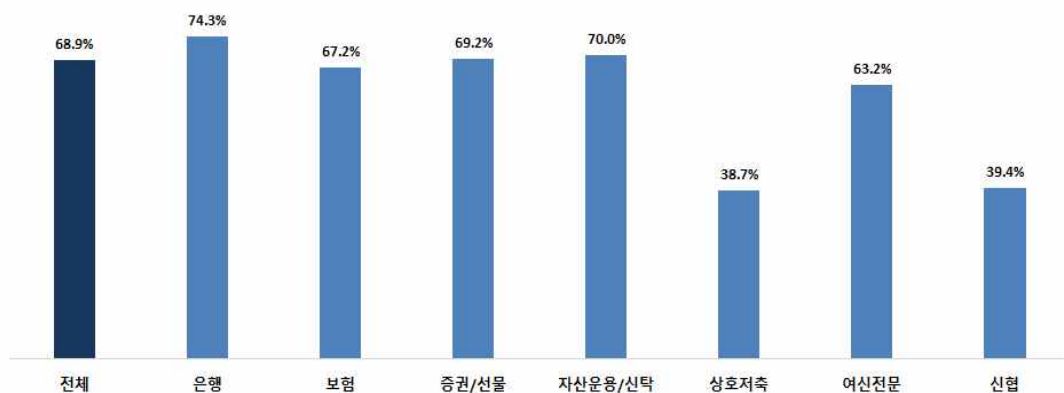
□ 전체 조사대상 금융회사 직원의 68.9%가 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 것으로 조사됨.

○ 조사대상 금융회사 직원의 급여 수준에 따른 인력비율은 5,000~7,500만원 미만 구간이 26.2%로 가장 높게 나타났고, 이어 2,500~5,000만원 미만(24.0%), 1억원~1.5억원 미만(19.8%), 7,500만원~1억원 미만(19.3%), 2,500만원 미만(7.2%), 1.5억원 이상(3.5%)이었음.

□ 업권별로는 자산운용/신탁, 여신전문, 증권/선물의 1.5억원 이상 고액연봉자 비중은 각각 11.3%, 5.7%, 5.5%로 전체 평균인 3.5%를 크게 웃돌고 있음.

○ 1억 이상 연봉자의 비중은 2014년 19.2%, 2015년 16.6%, 2016년 24.8%, 2017년 25.5%를 기록하였고, 2018년에는 23.3%로 전년에 비해 소폭 하락함.

<그림 II -15> 업권별 급여 연 5,000만원 이상 인력비중



**<표 II -21>****업권별 급여 수준 비중**

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신협
2,500만원 미만	7.2	6.9	4.5	9.1	7.1	6.9	7.6	14.1
2,500~5,000만원 미만	24.0	18.7	28.3	21.6	22.9	54.4	29.2	46.5
5,000~7,500만원 미만	26.2	24.9	31.4	26.6	25.3	24.1	26.0	26.8
7,500만원~1억 미만	19.3	19.3	23.0	24.8	17.5	9.5	14.5	9.8
1억~1.5억 미만	19.8	27.1	11.0	12.3	15.9	3.6	16.9	2.5
1.5억 이상	3.5	3.0	1.8	5.5	11.3	1.6	5.7	0.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

**② 성별 형태**

☐ 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 남성인력은 84.1%, 여성인력은 51.8%인 것으로 조사됨.

**<표 II -22>****성별 급여 수준 비중**

(단위 : %)

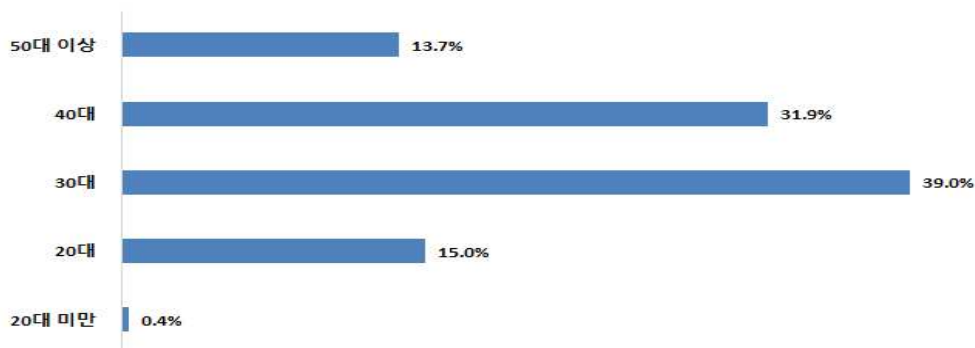
구분	남성	여성
2,500만원 미만	3.4	11.4
2,500~5,000만원 미만	12.5	36.8
5,000~7,500만원 미만	25.3	27.3
7,500만원~1억 미만	24.4	13.7
1억~1.5억 미만	28.2	10.4
1.5억 이상	6.2	0.5
계	100.0	100.0

## (6) 연령별 현황

### ① 업권별 형태

- 연령별로 2018년 금융인력 현황을 살펴보면 30대(39.0%)가 가장 많고, 이어 40대(31.9%), 20대(15.0%), 50대 이상(13.7%), 20대 미만(0.4%)의 순으로 많은 비중을 차지해, 2017년 조사에 비해 20대 비중이 높아진 것으로 나타남.

<그림 II -16>                      전체 업권 연령별 금융인력 비중



- 업권별로 50대 이상 연령 비중을 보면, 신탁과 은행이 각각 19.9%, 16.3%로 업권 전체 평균인 13.7%보다 높고, 이어 증권/선물(13.4%), 자산운용/신탁(11.3%), 보험(10.7%), 상호저축(9.5%), 여신전문(7.8%) 순으로 나타남.

- 30대 비율은 7개 업권 중 상호저축이 46.0%로 가장 높고, 자산운용/신탁(42.4%), 증권/선물(41.5%), 여신전문(40.2%), 은행(38.3%), 보험(38.0%), 신탁(31.7%) 순으로 나타남.

<표 II -23>

업권별 연령 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신협
20대 미만	0.4	0.3	0.8	0.2	0.3	0.6	0.1	0.5
20대	15.0	14.8	14.9	10.0	17.5	21.6	17.2	23.5
30대	39.0	38.3	38.0	41.5	42.4	46.0	40.2	31.7
40대	31.9	30.4	35.6	34.8	28.4	22.3	34.7	24.4
50대 이상	13.7	16.3	10.7	13.4	11.3	9.5	7.8	19.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

□ 남성은 40대 35.5%, 30대 33.1%, 50대 이상이 22.2%인 것으로 조사됨.

○ 반면 20대 및 20대 미만은 각각 9.1%, 0.1%로 낮게 나타남.

□ 여성은 30대가 45.6%로 가장 큰 비중을 차지하며, 40대(27.8%), 20대(21.8%), 50대 이상(4.1%), 20대 미만(0.8%) 순으로 나타남.

○ 금융권 남성인력 중 40대 이상 비율이 57.7%로 과반수인데 반해, 여성인력의 40대 이상 비율은 31.9%에 불과함.

<표 II -24>

성별 연령 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
20대 미만	0.1	0.8
20대	9.1	21.8
30대	33.1	45.6
40대	35.5	27.8
50대 이상	22.2	4.1
계	100.0	100.0

(7) 근무기간별 현황

① 업권별 형태

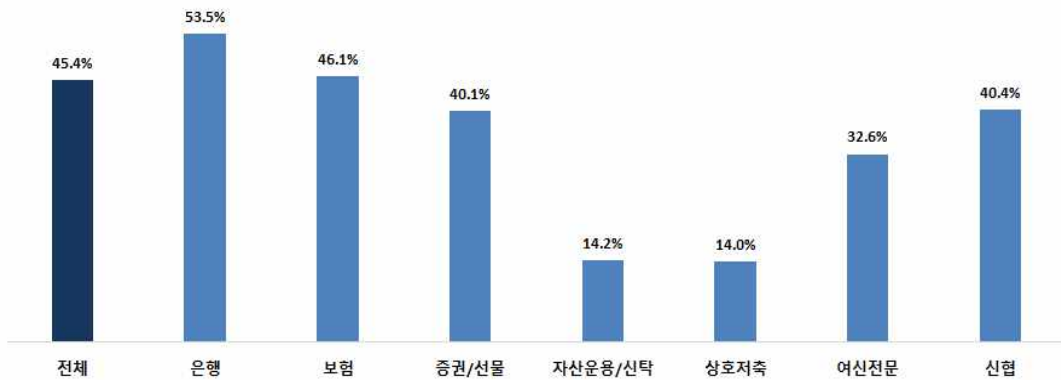
□ 금융회사 전체 종사자의 금융업에서의 총 근무기간을 보면, 10년 초과 근무자의 비중이 45.4%로 높게 나타났음.

○ 금융인력의 근무기간별 비중은 5년 이하가 32.8%로 가장 높고 그 뒤로 20년 초과(22.4%), 6~10년(21.7%), 11~15년(14.8%) 16~20년(8.2%)로 조사되었음.

□ 업권별로 10년 초과 장기 근속자의 비율을 보면, 은행(53.5%)이 가장 높고 이어 보험(46.1%), 신탁(40.4%), 증권/선물(40.1%), 여신전문(32.6%), 자산운용/신탁(14.2%), 상호저축(14.0%) 순으로 나타남.

<그림 II -17>

업권별 10년 초과 근무자 비중



<표 II -25>

업권별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
5년 이하	32.8	24.5	32.2	33.1	70.9	67.4	50.3	38.4
6~10년	21.7	22.0	21.7	26.8	14.9	18.6	17.1	21.2
10년 초과	45.4	53.5	46.1	40.1	14.2	14.0	32.6	40.4
11~15년	14.8	15.4	15.4	17.8	8.5	6.5	12.0	13.5
16~20년	8.2	6.2	9.7	12.3	4.0	4.3	11.1	10.5
20년 초과	22.4	32.0	21.1	10.0	1.7	3.2	9.5	16.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## ② 성별 형태

- ☐ 성별로 장기 근속자의 비율을 보면, 남성인력의 48.1%, 여성인력의 42.4%가 10년 초과 장기 근속한 것으로 조사됨.
- 남성인력은 5년 이하 근속자(31.6%) 비율이 높고, 인력구조의 중간층인 11~15년 근속자 비율이 11.4%로 나타남.
- 여성인력은 5년 이하 근속자 비율이 34.2%로 높게 나타남.

<표 II -26>                      성별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

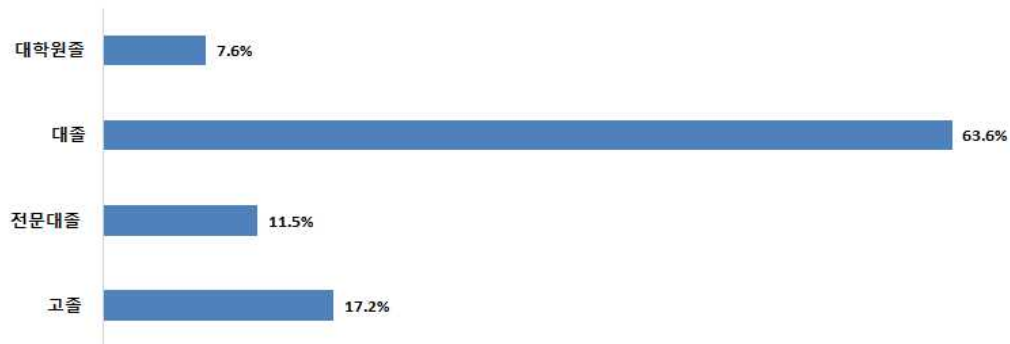
구분		남성	여성
5년 이하		31.6	34.2
6~10년		20.3	23.4
10년 초과		48.1	42.4
	11~15년	11.4	18.6
	16~20년	8.5	7.8
	20년 초과	28.1	16.0
계		100.0	100.0

## (8) 학력별 현황

### ① 업권별 형태

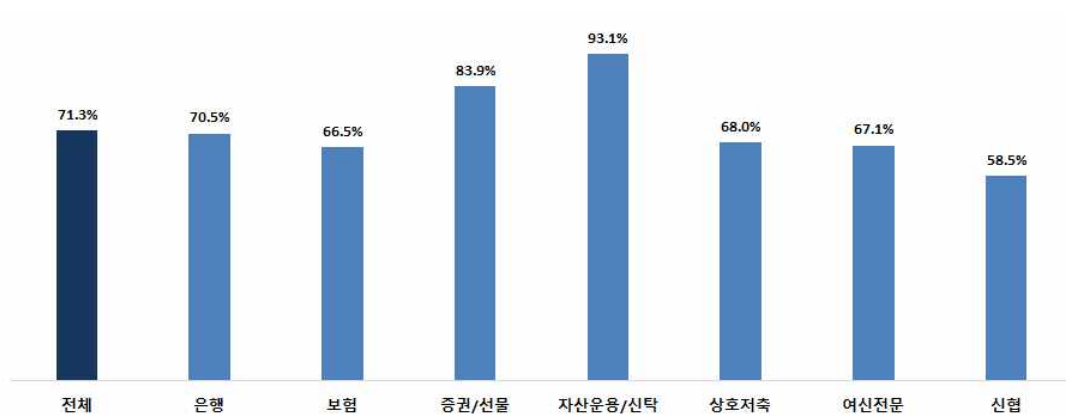
- ☐ 전체 금융회사 직원의 학력별 비중은 대졸이 63.6%로 과반을 차지하고, 이어 고졸(17.2%), 전문대졸(11.5%), 대학원졸(7.6%)의 순으로 나타남.

<그림 II -18> 전체 업권 학력별 금융인력 비중



□ 업권별로 대졸 이상의 고학력자 비중을 보면, 자산운용/신탁이 93.1%로 가장 높고, 이어 증권/선물(83.9%), 은행(70.5%), 상호저축(68.0%), 여신전문(67.1%), 보험(66.5%), 신탁(58.5%) 순으로 대졸 이상의 고학력자가 많은 것으로 나타남.

<그림 II -19> 업권별 대졸 이상 비중



<표 II -27>

업권별 학력 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
고졸	17.2	20.8	17.6	7.4	3.5	14.7	15.3	20.2
전문대졸	11.5	8.7	15.9	8.7	3.4	17.3	17.5	21.3
대졸이상	71.3	70.5	66.5	83.9	93.1	68.0	67.1	58.5
대졸	63.6	65.0	59.3	70.5	68.4	63.6	58.9	54.9
대학원졸	7.6	5.6	7.2	13.4	24.7	4.3	8.2	3.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

- ☐ 전체 남성인력 중 대졸자는 72.7%를 차지하고 있으며 여성인력의 경우 53.2%가 대졸자로 조사됨.
- 고졸비율은 여성인력이 남성인력보다 높고 대학원졸업자 비율은 남성인력이 더 높게 나타남.

<표 II -28>

성별 학력 비중

(단위 : %)

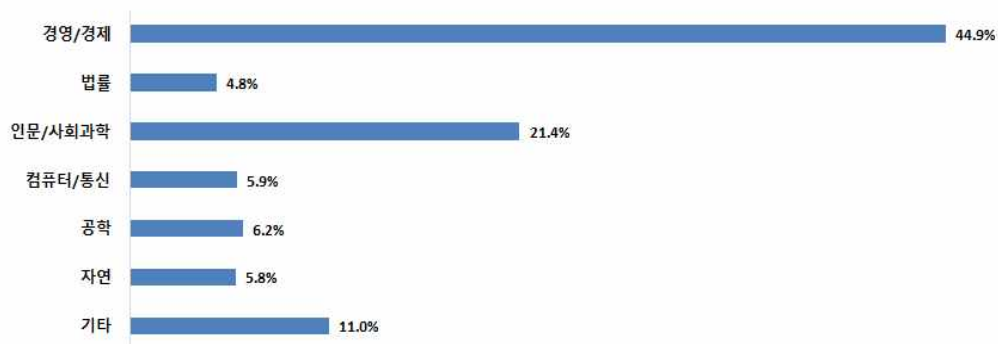
구분	남성	여성
고졸	10.7	24.6
전문대졸	5.5	18.4
대졸	72.7	53.2
대학원졸	11.0	3.8
계	100.0	100.0

## (9) 전공별 현황

### ① 업권별 형태

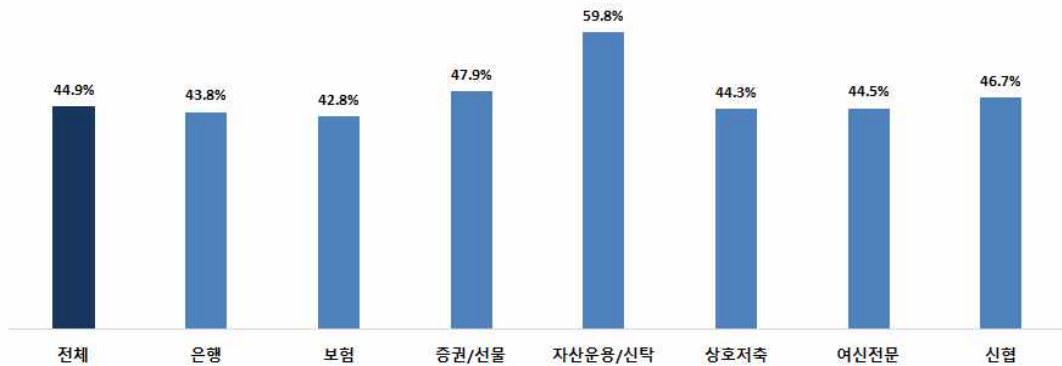
- 전체 금융회사 종사자 중 대출자의 전공은 경영/경제가 44.9%로 높은 비중을 차지하고 이어 인문/사회(21.4%), 공학(6.2%), 컴퓨터/통신(5.9%), 자연(5.8%), 법률(4.8%)로 나타남.
  - 경영/경제 및 인문/사회 전공자가 66.3%로 과반을 차지하고 있음.

<그림 II -20> 전체 업권 전공별 금융인력 비중



- 모든 업권에서 대출자 전공 비중은 경영/경제가 가장 크고 이어 인문/사회가 큰 비중을 차지함.
  - 자산운용/신탁 및 여신전문 업권의 경우 공학 전공자가 각각 10.5%, 7.1%로 타 업권에 비해 높게 나타남.

<그림 II -21> 업권별 경영/경제 전공 비중(대졸자)



<표 II -29> 업권별 대졸자 전공 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
경영/경제	44.9	43.8	42.8	47.9	59.8	44.3	44.5	46.7
법률	4.8	4.6	6.2	2.6	5.6	5.7	6.2	3.4
인문/사회	21.4	24.6	20.6	14.5	13.6	23.6	19.3	19.5
컴퓨터/통신	5.9	6.3	5.8	4.4	3.1	7.0	7.6	4.0
공학	6.2	5.9	6.7	5.1	10.5	6.7	7.1	6.3
자연	5.8	5.7	8.4	3.3	3.3	5.2	5.7	6.2
기타	11.0	9.1	9.4	22.3	4.1	7.5	9.5	13.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 전체 금융회사 종사자 중 대학원 졸업자의 전공은 경영/경제 (45.3%), MBA(16.1%), 인문/사회(9.5%), 공학(6.8%), 컴퓨터/통신 (5.8%) 순으로 나타남.

<표 II -30>

업권별 대학원 졸업자 전공 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
MBA	16.1	18.2	13.9	15.4	17.7	11.0	13.4	16.3
경영/경제	45.3	51.1	36.2	42.9	50.3	53.5	41.6	47.4
인문/사회	9.5	7.9	12.7	9.8	8.8	10.2	8.7	8.3
컴퓨터/통신	5.8	6.2	5.7	5.3	2.0	7.9	10.8	1.1
공학	6.8	5.3	8.1	5.5	10.7	6.0	8.6	4.2
기타	16.5	11.3	23.4	21.3	10.6	11.3	16.7	22.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

□ 전체 금융회사 종사자 중 대출자의 전공 비율은 남녀 모두 경영/경제가 가장 높게 나타남.

○ 남성인력의 경우 경영/경제 전공자 비율이 50.5%, 인문/사회가 16.6%로 높게 나타났고, 여성인력의 경우 경영/경제가 36.1%, 인문/사회가 29.0%로 조사됨.

<표 II -31>

성별 대졸자 전공 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
경영/경제	50.5	36.1
법률	5.9	3.1
인문/사회	16.6	29.0
컴퓨터/통신	6.4	5.1
공학	7.1	4.9
자연	4.8	7.5
기타	8.7	14.4
계	100.0	100.0

□ 전체 금융회사 종사자의 대학원 전공 비율은 남자는 경영/경제, MBA이며, 여자는 경영/경제, 인문/사회 순으로 나타남.

○ 남녀모두 경영/경제가 각각 47.2%, 39.3%로 가장 높게 나타났고 MBA 전공자 비율은 남성이 더 높게, 인문/사회 전공자 비율은 여성이 더 높게 나타남.

<표 II -32>

성별 대학원 졸업자 전공 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
MBA	17.3	11.9
경영/경제	47.2	39.3
인문/사회	8.1	14.2
컴퓨터/통신	5.8	6.0
공학	7.5	4.1
기타	14.1	24.5
계	100.0	100.0

## 다. 기술금융 인력 현황

- 2018년 조사대상 금융회사 중 기술금융 인력은 남성 256명, 여성 79명으로 총 335명인 것으로 조사됨.
- 다만 기술금융 인력 현황은 조사대상 금융회사 중 은행 7개사, 증권/선물 3개사, 자산운용/신탁 1개사, 여신전문 5개사, 신탁 15개사 등 총 31개 회사만 응답하여, 전수화하기에는 응답률이 너무 낮아서 동 수치는 전수화하지 않은 수치를 보고함.

### (1) 고용형태별 현황

- 2018년 조사대상 금융회사의 기술금융 인력은 정규직 비중이 73.4%, 비정규직 비중이 26.6%로 나타남.
- 기술금융 직무에 종사 중인 남성의 정규직 비중은 74.2%, 여성의 정규직 비중은 70.9%로 남성인력의 정규직 비중이 여성보다 높게 나타남.

〈표 II -33〉 기술금융 인력 정규직 및 비정규직 비중

(단위 : %)

구분	전체	남성	여성
정규직	73.4	74.2	70.9
비정규직	26.6	25.8	29.1
계	100.0	100.0	100.0

## (2) 성별 현황

- ☐ 기술금융 인력 중 남성비율은 76.4%로 남성이 기술금융 인력의 다수를 차지하고 있으며, 여성비율은 23.6%인 것으로 조사됨.
- 기술금융 종사 여성비율은 전체 금융회사의 여성 고용비율 46.9%에 크게 못 미치는 수치임.

<표 II -34> 기술금융 인력 남녀 비중

(단위 : %)

구분	전체
남성	76.4
여성	23.6
계	100.0

## (3) 직급별 현황

- ☐ 전체 남성인력 중 관리직은 20.3%를 차지하고 있으며 여성인력의 경우 비관리직이 96.2%로 조사됨.

<표 II -35> 기술금융 인력 직급 수준 비중

(단위 : %)

구분	전체	남성	여성
관리직	16.4	20.3	3.8
비관리직	83.6	79.7	96.2
계	100.0	100.0	100.0

주 : 관리직(부장급 이상 임직원)

#### (4) 급여수준별 현황

- 기술금융 직무에 종사하는 직원의 78.0%가 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 것으로 조사됨.
  - 기술금융 인력 중 높은 비율을 차지한 급여 구간은 5,000~7,500만원 미만(31.3%), 7,500만원~1억원 미만(26.0%), 1억원~1.5억원 미만(19.3%), 2,500~5,000만원 미만(17.0%), 2,500만원 미만(5.0%), 1.5억원 이상(1.3%) 순으로 나타남.
  - 금융회사 전체적으로 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 비율이 68.9%인 것과 비교하면 기술금융 직무 종사자들이 보다 많은 급여를 받고 있는 것으로 조사됨.
- 기술금융 인력 중 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 남성은 87.0%에 달하고, 여성은 48.6%인 것으로 조사됨.

<표 II -36>                      기술금융 인력 급여 수준 비중

(단위 : %)

구분	전체	남성	여성
2,500만원 미만	5.0	4.3	7.1
2,500~5,000만원 미만	17.0	8.7	44.3
5,000~7,500만원 미만	31.3	32.2	28.6
7,500만원~1억 미만	26.0	29.1	15.7
1억~1.5억 미만	19.3	23.9	4.3
1.5억 이상	1.3	1.7	-
계	100.0	100.0	100.0

## (5) 연령별 현황

- 기술금융 직무의 인력구조는 30대가 각 37.6%로 가장 많고, 그 뒤로 40대 이상(35.2%), 50대 이상(14.0%) 순으로 조사되었으며, 20대 미만의 인력은 없는 것으로 나타남.
- 기술금융 직무에 종사하는 남성인력은 40대가 39.5%로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 기술금융 종사 여성의 경우 30대가 43.0%로 가장 높게 나타남.
  - 기술금융 종사 남성인력의 40대 이상 비율이 56.6%로 매우 높은 비중을 보이는데 반해, 여성인력의 40대 이상 비율은 25.3%에 불과함.

〈표 II -37〉 기술금융 인력 연령 비중

(단위 : %)

구분	전체	남성	여성
20대 미만	0.3	0.4	-
20대	12.8	7.0	31.6
30대	37.6	35.9	43.0
40대	35.2	39.5	21.5
50대 이상	14.0	17.2	3.8
계	100.0	100.0	100.0

## (6) 근무기간별 현황

- 기술금융 종사자의 총 근무기간을 보면 5년 이하 근무자의 비중이 49.6%로 높게 나타났고, 10년 초과 장기근무자는 34.6%에 달함.
  - 금융회사 전체의 10년 초과 근무자 비중이 45.4%인 것을 감안하면, 기술금융 종사자들의 근속연수가 상당히 짧은 것을 알 수 있음.
- 기술금융 종사 남성인력의 10년 초과 장기 근속자 비율은 37.6%로 높게 나타난 반면, 10년 넘게 근속한 기술금융 종사 여성인력은 24.7%인 것으로 조사됨.
  - 기술금융 종사 남성 및 여성인력은 5년 이하 근속자가 각각 47.3%, 57.1%로 높게 나타남.

〈표 II -38〉 기술금융 인력 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분		전체	남성	여성
5년 이하		49.6	47.3	57.1
6~10년		15.8	15.1	18.2
10년 초과		34.6	37.6	24.7
	11~16년	11.6	11.6	11.7
	16~20년	6.3	7.0	3.9
	20년 초과	16.7	19.0	9.1
계		100.0	100.0	100.0

## (7) 학력별 현황

- 전체 기술금융 인력 중 대졸 비율이 63.0%로 가장 높고, 그 뒤로 대학원졸(28.6%), 전문대졸(4.5%), 고졸(3.9%)의 순으로 높게 나타남.

<표 II -39>                      기술금융 인력 학력별 비중

(단위 : %)

구분	전체
고졸	3.9
전문대졸	4.5
대졸	63.0
대학원졸	28.6
계	100.0

## <참고>

## 광의의 기술금융 인력

- 본 조사에서 기술금융인력은 335명으로 조사되었으나, 현재 우리 금융시장에서 기술평가 등과 관련된 업무는 금융회사 자체 고용인력을 활용하여 이루어지기도 하지만, 기술보증기금, 한국기업데이터, 나이스평가정보 등 외부 전문 기술평가회사를 활용하여 이루어지기도 함.
- 기술보증기금은 기술혁신형 기업에 기술보증 및 기술평가를 중점지원하여 기업의 기술경쟁력 제고하기 위해 기술신용보증기금법에 의해 설립된 정부출연회사임. ('14.6.20. TCB업무 개시)
- 한국기업데이터는 기업에 대한 신용대출 활성화와 신용 상거래 촉진을 위해 국책회사 및 민간 금융회사가 설립한 기업신용조사 및 평가회사로 국내최대의 기업정보를 보유하고 있는 것으로 평가됨. ('14.6.25. TCB업무 개시)
- 나이스평가정보는 한국신용정보와 한국신용평가정보 합병으로 설립되었는데 방대한 데이터베이스와 시장인지도를 바탕으로 개인신용평가 및 기업정보 서비스를 제공하고 있음. ('14.7.15. TCB업무 개시)
- 이크레더블은 '15.4월 기술평가 전문인력 20명을 포함해 총 75명을 확보하여, 4번째 기술신용평가회사(TCB)로서 업무를 개시함. ('15.4.8. TCB업무 개시)
- 이들 기업에서 근무하고 있는 기술신용평가 전담 및 전문 인력은 1,191명으로 파악되는데, 본 금융인력조사에서 파악된 335명을 합하면 우리나라 금융시장에는 총 1,526명의 기술금융 인력이 있는 것으로 추정됨.

<표>

## 기술신용평가회사 기술금융인력 현황

(단위 : 명)

	공공 TCB (기술신용보증기금)	민간 TCB (한국기업데이터, 나이스평가정보, 이크레더블)
기술신용평가 전담 및 전문 인력	743	448

※ 자료 : 금융위원회(2017.7월 기준)

## 라. 금융보안 인력 현황

□ 2018년 조사대상 금융회사의 금융보안 인력은 2,386명으로 전체 금융인력의 0.9%를 차지함.

○ 금융보안 인력 현황은 전수화된 결과임.

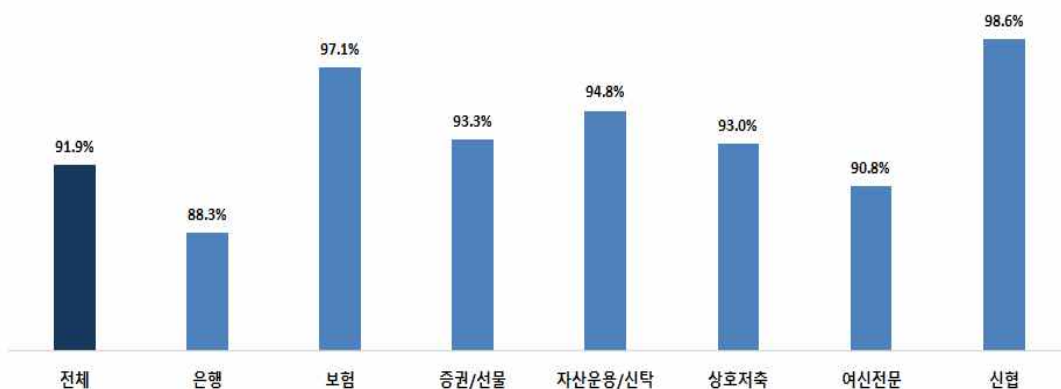
### (1) 고용형태별 현황

#### ① 업권별 형태

□ 조사대상 금융회사의 금융보안 인력은 정규직 비중이 91.9%, 비정규직 비중이 8.1%로 나타남.

○ 금융보안 인력의 정규직 비중이 높은 업권은 신탁(98.6%), 보험(97.1%), 자산운용/신탁(94.8%), 증권/선물(93.3%), 상호저축(93.0%), 여신전문(90.8%), 은행(88.3%) 순으로 나타남.

<그림 II -22> 금융보안 인력 업권별 정규직 비중



<표 II -40> 금융보안 인력 업권별 정규직 및 비정규직 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/선물
정규직	91.9	88.3	97.1	93.3
비정규직	8.1	11.7	2.9	6.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0

구분	자산운용/신탁	상호저축	여신전문	신탁
정규직	94.8	93.0	90.8	98.6
비정규직	5.2	7.0	9.2	1.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0

## ② 성별 형태

□ 조사대상 금융회사에서 금융보안 직무에 종사 중인 남성의 정규직 비중이 92.6%, 여성 정규직 비중은 88.6%로 남성과 여성 인력의 정규직 비중이 모두 높은 것으로 나타남.

○ 금융보안 직무의 남성 정규직 비중은 전체 금융회사의 정규직 비중인 89.6%를 상회하고 있음.

<표 II -41> 금융보안 인력 성별 정규직 및 비정규직 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
정규직	92.6	88.6
비정규직	7.4	11.4
계	100.0	100.0

## (2) 성별 현황

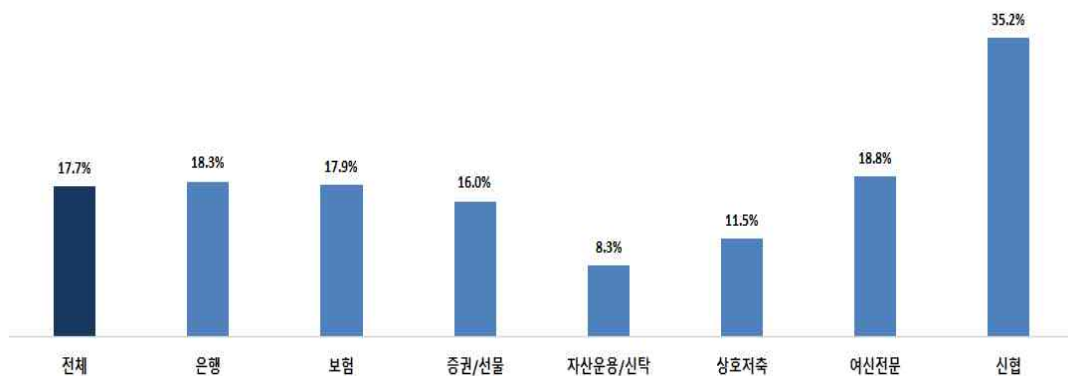
### ① 업권별 형태

□ 금융보안에 종사하는 여성의 고용비율은 조사대상 7개 금융업권 전체에서 17.7%로 나타남.

○ 이는 조사대상 7개업권 전 직무의 여성고용비율인 46.9%에 크게 못 미치는 수치임.

□ 금융보안에 종사하는 여성의 고용비율이 높은 업권은 신탁(35.2%), 여신전문(18.8%), 은행(18.3%), 보험(17.9%), 증권/선물(16.0%), 상호저축(11.5%), 자산운용/신탁(8.3%) 순으로 조사됨.

<그림 II -23> 금융보안 인력 업권별 여성고용비율



<표 II -42>

금융보안 인력 업권별 남녀 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/선물
남성	82.3	81.7	82.1	84.0
여성	17.7	18.3	17.9	16.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0
구분	자산운용/신탁	상호저축	여신전문	신탁
남성	91.7	88.5	81.2	64.8
여성	8.3	11.5	18.8	35.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0

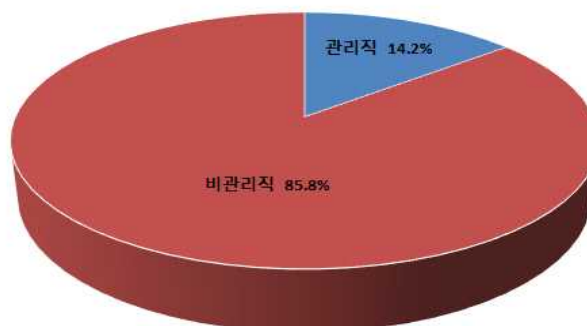
(3) 직급별 현황

① 업권별 형태

□ 전체 금융회사 직원의 직급별 비중은 비관리직이 85.8%, 관리직이 14.2%의 비중을 차지함.

<그림 II -24>

금융보안 인력 직급수준별 비중



- 업권별로 관리직 비중을 보면, 신탁이 44.3%로 가장 높고, 이어 자산운용/신탁(28.7%), 증권/선물(26.1%), 상호저축(15.3%), 여신평문(13.0%), 보험(10.2%), 은행(9.7%) 순으로 나타남.

<표 II -43> 금융보안 인력 업권별 직급 수준 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 /선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신평 전문	신탁
관리직	14.2	9.7	10.2	26.1	28.7	15.3	13.0	44.3
비관리직	85.8	90.3	89.8	73.9	71.3	84.7	87.0	55.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 : 관리직(부장급 이상 임직원)

## ② 성별 형태

- 전체 남성인력 중 관리직은 16.1%를 차지하고 있으며 여성인력의 경우 비관리직이 94.6%로 조사됨.

<표 II -44> 금융보안 인력 성별 직급 수준 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
관리직	16.1	5.4
비관리직	83.9	94.6
계	100.0	100.0

주 : 관리직(부장급 이상 임직원)

#### (4) 급여수준별 현황

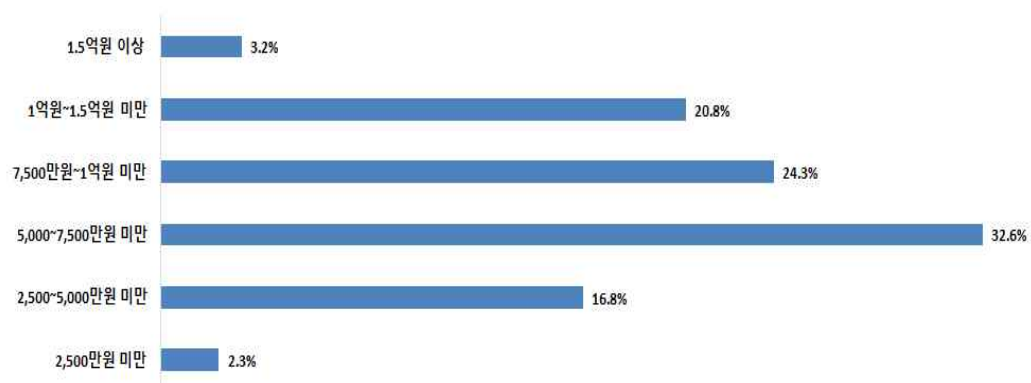
##### ① 업권별 형태

□ 조사대상 금융회사에서 금융보안에 종사하는 직원 중 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 직원은 81.0%에 달하는 것으로 조사됨.

○ 금융보안 직무 종사자의 급여 수준에 따른 비율은 5,000~7,500만원 미만 구간이 32.6%로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 7,500만원~1억원 미만(24.3%), 1억원~1.5억원 미만(20.8%), 2,500~5,000만원 미만(16.8%), 1.5억원 이상(3.2%), 2,500만원 미만(2.3%) 순으로 나타남.

○ 2018년 조사대상 금융회사 전체 직원 중 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 비율이 68.9%인 것과 비교하면, 금융보안 인력이 더 높은 급여를 받고 있음을 알 수 있음.

<그림 II -25> 금융보안 인력 급여수준별 비중



<표 II -45>

금융보안 인력 업권별 급여 수준 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신협
2,500만원 미만	2.3	2.3	0.8	3.5	4.5	2.6	1.9	2.9
2,500~ 5,000만원 미만	16.8	11.9	13.4	14.9	14.8	49.4	18.0	24.3
5,000~ 7,500만원 미만	32.6	26.9	45.8	35.1	43.2	29.9	28.9	57.1
7,500만원~ 1억 미만	24.3	27.2	24.4	31.2	20.5	14.3	19.5	11.4
1억~ 1.5억 미만	20.8	28.5	13.7	11.9	13.6	3.9	24.4	4.3
1.5억 이상	3.2	3.1	1.9	3.5	3.4	-	7.1	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

□ 금융보안 직무에 종사하는 남성 직원의 85.5%, 여성 직원의 60.9%가 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 것으로 조사됨.

<표 II -46>

금융보안 인력 성별 급여 수준 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
2,500만원 미만	1.1	7.7
2,500~5,000만원 미만	13.4	31.4
5,000~7,500만원 미만	31.4	38.0
7,500만원~1억 미만	27.2	11.7
1억~1.5억 미만	23.0	11.2
1.5억 이상	3.9	-
계	100.0	100.0

## (5) 연령별 현황

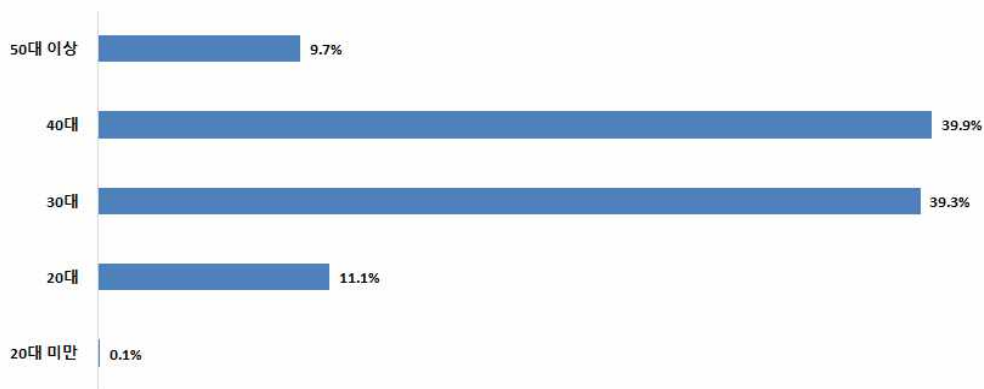
### ① 업권별 형태

□ 금융보안 직무의 인력구조는 40대(39.9%)가 가장 많고, 이어 30대(39.3%), 20대(11.1%), 50대 이상(9.7%) 순으로 조사됨.

○ 금융보안 직무에서 20대 미만의 인력은 거의 없음.

□ 자산운용/신탁, 상호저축, 은행, 신탁 업권은 30대 근로자의 비중이 가장 크고 보험, 증권/선물, 여신전문 업권은 40대의 비중이 가장 크게 조사됨.

<그림 II -26> 금융보안 인력 연령별 비중



<표 II -47>

금융보안 인력 업권별 연령 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
20대 미만	0.1	-	-	-	1.1	0.6	-	-
20대	11.1	13.2	7.0	9.1	7.4	19.1	11.0	5.7
30대	39.3	39.7	36.6	38.7	50.5	44.6	37.7	35.7
40대	39.9	35.5	51.3	43.1	32.6	29.9	41.1	32.9
50대 이상	9.7	11.6	5.1	9.1	8.4	5.7	10.3	25.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

□ 금융보안 직무 남성인력은 40대 43.1%, 30대 37.8%, 50대 이상 11.5%인 것으로 조사됨.

○ 금융권 종사 남성 중 20대 연령 비중은 7.6%로 나타남.

□ 금융보안 직무 여성인력은 30대가 46.5%로 가장 큰 비중을 차지하며, 20대(27.0%), 40대(24.8%), 50대 이상(1.2%), 20대 미만(0.5%) 순으로 나타남.

○ 금융보안 남성인력 중 40대 이상 비율이 54.6%로 과반수인데 반해, 여성인력의 40대 이상 비율은 26.0%에 불과함.

<표 II -48>

금융보안 인력 성별 연령 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
20대 미만	-	0.5
20대	7.6	27.0
30대	37.8	46.5
40대	43.1	24.8
50대 이상	11.5	1.2
계	100.0	100.0

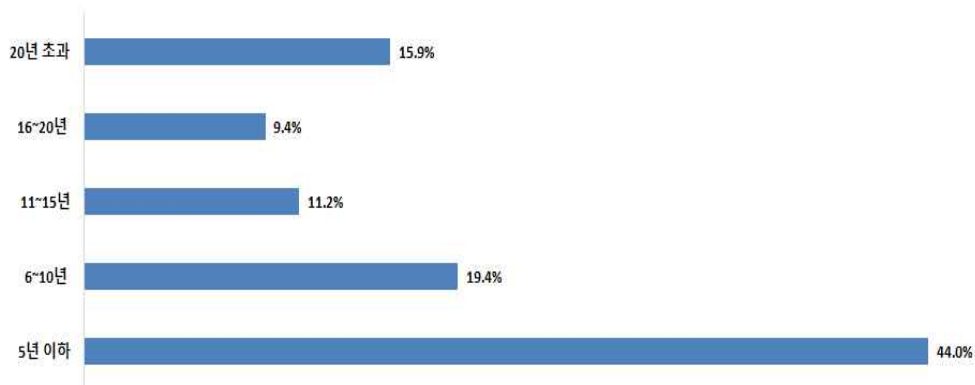
(6) 근무기간별 현황

① 업권별 형태

- 금융보안 종사자의 총 근무기간을 보면, 5년 이하 근무자의 비중이 44.0%로 높게 나타났으며, 6~10년(19.4%), 20년 초과(15.9%), 11~15년(11.2%), 16~20년(9.4%) 순으로 조사되었음.

<그림 II -27>

금융보안 인력 근무기간별 비중



□ 업권별로 10년 초과 장기 근속자의 비율을 보면, 신탁(71.4%)이 가장 높고 이어 은행(45.4%), 증권/선물(31.6%), 보험(30.7%), 여신전문(25.8%), 자산운용/신탁(24.2%), 상호저축(21.0%) 순으로 나타남.

<표 II -49>

금융보안 인력 업권별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
5년 이하	44.0	35.8	52.9	38.0	45.3	64.3	58.4	8.6
6~10년	19.4	18.9	16.3	30.4	30.5	14.6	15.8	20.0
10년 초과	36.6	45.4	30.7	31.6	24.2	21.0	25.8	71.4
11~15년	11.2	12.4	14.0	9.5	11.6	8.3	5.2	10.0
16~20년	9.4	6.6	8.8	14.4	11.6	6.4	10.7	34.3
20년 초과	15.9	26.3	8.0	7.6	1.1	6.4	10.0	27.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## ② 성별 형태

□ 성별로 금융보안 직무의 10년 초과 장기 근속자 비율을 보면, 남성 인력은 37.2%, 여성인력 33.5%로 조사됨.

○ 남성인력은 5년 이하 근속자(43.1%) 비율이 높고, 6~10년(19.6%), 20년 초과(16.6%), 11~15년(10.6%), 16~20년(10.0%) 순으로 나타남.

○ 여성인력은 5년 이하 근속자(47.9%) 비율이 높고, 6~10년(18.6%), 11~15년(13.7%), 20년 초과(13.0%), 16~20년(6.8%) 순으로 나타남.

<표 II -50> 금융보안 인력 성별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

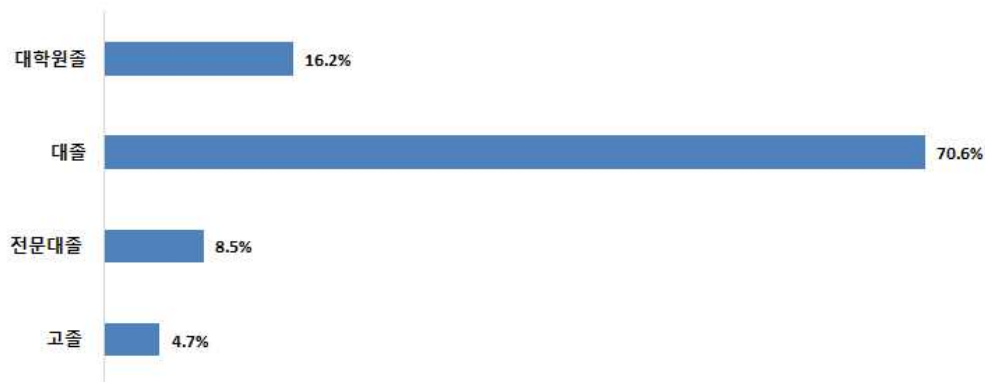
구분		남성	여성
5년 이하		43.1	47.9
6~10년		19.6	18.6
10년 초과		37.2	33.5
	11~15년	10.6	13.7
	16~20년	10.0	6.8
	20년 초과	16.6	13.0
계		100.0	100.0

## (7) 학력별 현황

### ① 업권별 형태

- 금융보안 종사 직원의 학력별 비중은 대졸이 70.6%로 과반을 차지하고, 이어 대학원졸(16.2%), 전문대졸(8.5%), 고졸(4.7%) 순으로 나타남.
- 금융보안 인력의 대졸이상 비율은 86.8%로, 전체 금융인력 중 대졸이상 비율이 71.3%인 것과 비교하면 상당히 높은 수치임.

<그림 II -28>                      금융보안 인력 학력별 비중



- 대졸 이상의 고학력자 비중을 업권별로 보면, 보험이 92.2%로 가장 높고, 이어 여신전문(91.0%), 자산운용/신탁(90.3%), 증권/선물(89.9%), 은행(87.1%), 상호저축(75.6%), 신탁(40.0%) 순임.

<표 II -51>

금융보안 인력 업권별 학력 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
고졸	4.7	5.2	1.7	3.8	2.2	6.4	3.1	27.1
전문대졸	8.5	7.7	6.1	6.3	7.5	17.9	5.9	32.9
대졸이상	86.8	87.1	92.2	89.9	90.3	75.6	91.0	40.0
대졸	70.6	68.5	76.7	78.5	79.6	66.7	69.2	35.7
대학원졸	16.2	18.7	15.4	11.4	10.8	9.0	21.8	4.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

② 성별 형태

□ 성별로 금융보안 종사 남성인력의 88.2%, 여성인력의 80.5%가 대졸 이상인 것으로 조사됨.

○ 남성인력은 대학원 졸업자가 16.4%, 여성인력은 15.3%로 전체 금융인력 중 대학원 졸업자 비중이 7.6%인 것과 비교하면, 금융보안 남녀인력 대학원 졸업자 비중이 모두 높은 것으로 나타남.

<표 II -52>

금융보안 인력 성별 학력 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
고졸	4.4	5.9
전문대졸	7.4	13.5
대졸	71.7	65.3
대학원졸	16.4	15.3
계	100.0	100.0

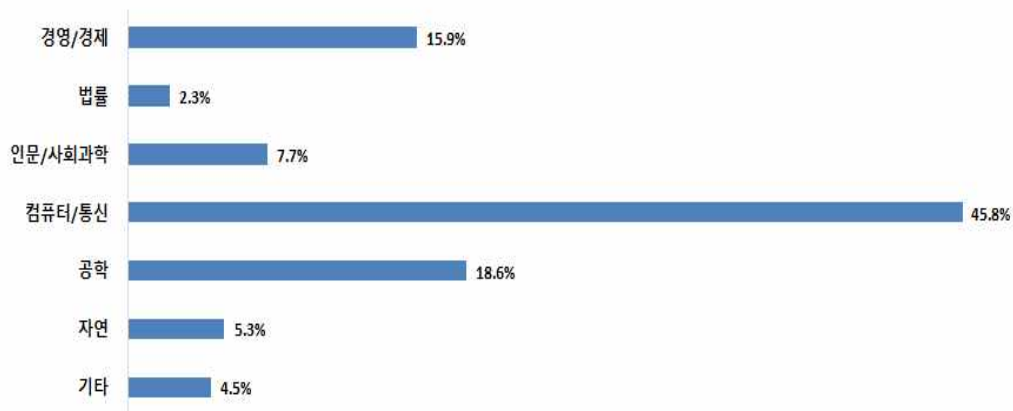
## (8) 전공별 현황

### ① 업권별 형태

□ 전체 금융보안 인력 중 대출자의 전공은 컴퓨터/통신(45.8%), 공학(18.6%), 경영/경제(15.9%), 인문/사회(7.7%), 자연(5.3%), 법률(2.3%) 순으로 나타남.

○ 2018년 조사대상 전체 금융회사의 전공별 현황에서 경영/경제 전공자 비율이 44.9%로 가장 높게 나타나고 컴퓨터/통신 전공자 비율이 5.9%인 것과는 상이한 결과임.

<그림 II -29> 금융보안 인력 전공별 비중



**<표 II -53>****금융보안 인력 업권별 대졸자 전공 비중**

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
경영/경제	15.9	20.9	13.6	7.0	10.8	2.9	19.0	24.0
법률	2.3	3.8	0.6	0.5	-	1.0	3.0	8.0
인문/사회	7.7	9.5	6.2	5.4	2.7	4.8	8.0	20.0
컴퓨터/통신	45.8	36.7	52.4	52.7	70.3	73.1	39.5	4.0
공학	18.6	19.1	22.9	18.3	6.8	12.5	18.5	4.0
자연	5.3	6.3	3.4	5.4	5.4	3.8	6.5	-
기타	4.5	3.6	0.8	10.8	4.1	1.9	5.5	40.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 전체 금융보안 인력 중 대학원 졸업자의 전공은 컴퓨터/통신(44.2%), 경영/경제(22.8%), 공학(12.7%), MBA(6.2%), 인문/사회(4.1%) 순으로 나타남.

**<표 II -54>****금융보안 인력 업권별 대학원 졸업자 전공 비중**

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
MBA	6.2	7.2	5.6	-	30.0	-	3.2	33.3
경영/경제	22.8	31.5	15.5	3.7	20.0	21.4	12.7	66.7
인문/사회	4.1	2.8	7.0	-	-	7.1	6.3	-
컴퓨터/통신	44.2	36.5	45.1	59.3	50.0	64.3	55.6	-
공학	12.7	13.8	15.5	11.1	-	0.0	12.7	-
기타	10.0	8.3	11.3	25.9	-	7.1	9.5	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## ② 성별 형태

□ 금융보안 인력의 대졸자 전공은 남녀 모두 컴퓨터/통신이 가장 높게 나타남.

○ 금융보안 종사 남성인력의 경우 컴퓨터/통신이 46.4%로 가장 높게 나타났고, 그 뒤로 공학(18.4%), 경영/경제(16.5%), 인문/사회(6.3%) 순으로 나타남.

○ 금융보안 종사 여성인력의 경우 컴퓨터/통신(42.6%), 공학(19.2%), 인문/사회(14.3%), 경영/경제(12.8%) 순으로 나타남.

○ 다만, 금융보안 종사 여성인력 공학 전공자는 19.2%로 남성인력 중 공학 전공자 비율 18.4% 보다 많은 것으로 조사됨.

<표 II -55> 금융보안 인력 성별 대졸자 전공 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
경영/경제	16.5	12.8
법률	2.5	1.5
인문/사회	6.3	14.3
컴퓨터/통신	46.4	42.6
공학	18.4	19.2
자연	5.7	3.4
기타	4.3	6.0
계	100.0	100.0

□ 전체 금융보안 직무 종사자 중 대학원 전공 또한, 남녀 모두 컴퓨터/통신이 가장 높게 나타남.

- 금융보안 종사 남성인력의 경우, 컴퓨터/통신(45.9%), 경영/경제(21.8%), 공학(14.7%), MBA(5.5%), 인문/사회(2.9%) 순
- 금융보안 종사 여성인력의 경우, 컴퓨터/통신(35.5%), 경영/경제(27.4%), MBA(9.7%), 인문/사회(9.7%), 공학(3.2%) 순

**<표 II -56> 금융보안 인력 성별 대학원 졸업자 전공 비중**

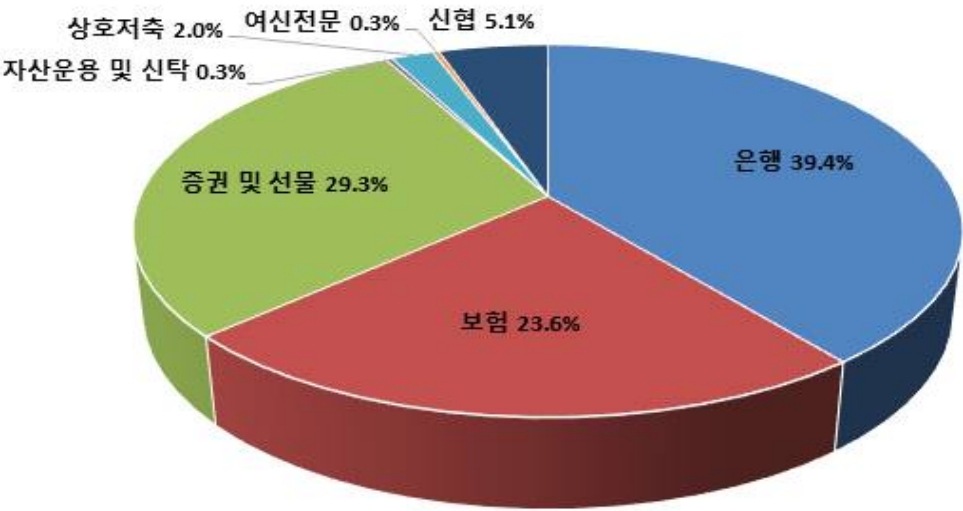
(단위 : %)

구분	남성	여성
MBA	5.5	9.7
경영/경제	21.8	27.4
인문/사회	2.9	9.7
컴퓨터/통신	45.9	35.5
공학	14.7	3.2
기타	9.1	14.5
계	100.0	100.0

### 마. 시간제 일자리 현황

- 시간제 근로자 수는 은행, 증권/선물, 보험 업권을 중심으로 총 2,728명인 것으로 조사됨.
- 시간제 일자리 현황은 전수화된 결과임.

<그림 II -30>                      시간제 일자리 업권별 비중



<표 II -57>                      시간제 일자리 현황

(단위 : 명, %)

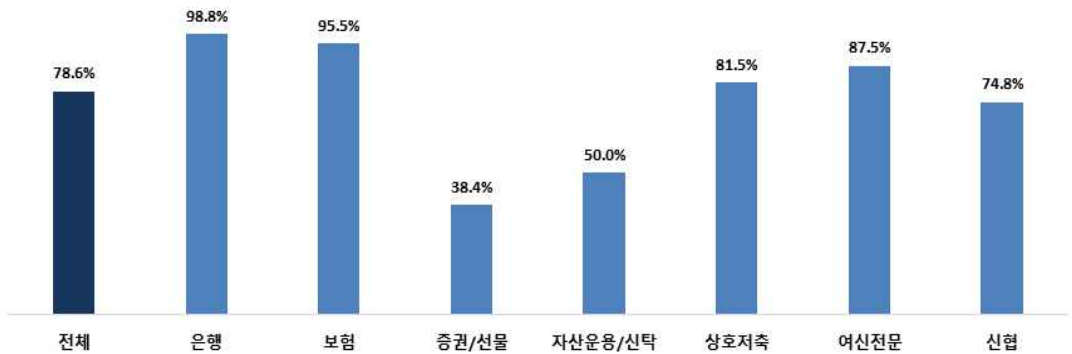
구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
일자리수	2,728	1,075	645	799	8	54	8	139
비중(%)	100.0	39.4	23.6	29.3	0.3	2.0	0.3	5.1

# (1) 성별 현황

## ① 업권별 형태

- 금융회사의 시간제 근로자 중 여성비율은 78.6%로 높게 나타남.
  - 대부분의 업권에서 시간제 근로자의 여성비율이 과반이상인 것으로 조사됨.

<그림 II -31> 시간제 일자리 업권별 여성비율



<표 II -58> 시간제 일자리 업권별 남녀 비중

(단위 : %)

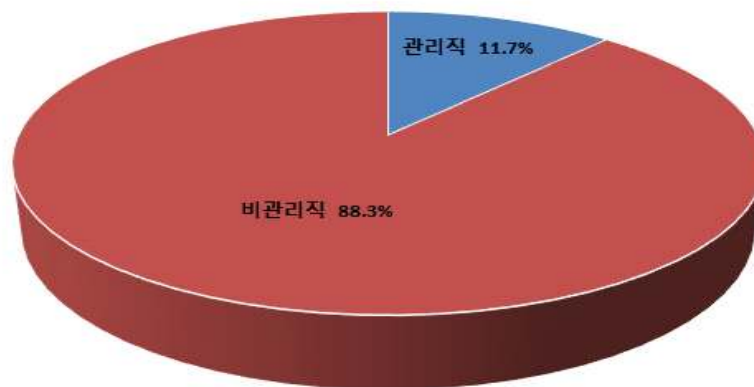
구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
남성	21.4	1.2	4.5	61.6	50.0	18.5	12.5	25.2
여성	78.6	98.8	95.5	38.4	50.0	81.5	87.5	74.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## (2) 직급별 현황

### ① 업권별 형태

- 전체 금융회사 직원의 직급별 비중은 비관리직이 88.3%, 관리직이 11.7%의 비중을 차지함.

<그림 II -32> 시간제 일자리 직급별 비중



- 업권별로 관리직 비중을 보면, 증권/선물이 40.6%로 가장 높고, 이어 자산운용/신탁(12.5%), 여신전문(12.5%), 상호저축(11.1%), 신탁(2.2%) 순으로 나타남.

<표 II -59>

시간제 일자리 업권별 직급 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
관리직	11.7	-	-	40.6	12.5	11.1	12.5	2.2
비관리직	88.3	100.0	100.0	59.4	87.5	88.9	87.5	97.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 : 관리직(부장급 이상 임직원)

② 성별 형태

☐ 전체 남성인력 중 관리직은 53.6%를 차지하고 있으며 여성인력의 경우 비관리직이 98.6%로 조사됨.

<표 II -60>

시간제 일자리 성별 직급 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
관리직	53.6	1.4
비관리직	46.4	98.6
계	100.0	100.0

주 : 관리직(부장급 이상 임직원)

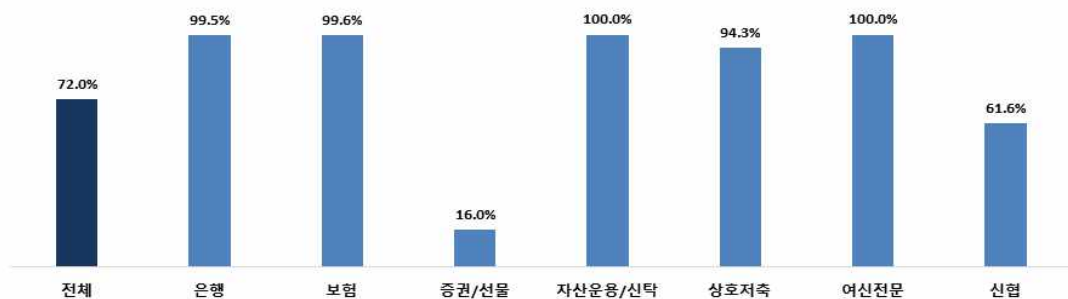
### (3) 급여수준별 현황

#### ① 업권별 형태

□ 조사대상 금융회사에서 시간제 근로자 중 연 2,500만원 미만의 급여를 받는 근로자가 72.0%에 달하는 것으로 나타남.

○ 자산운용/신탁, 여신전문 업권에서는 모든 시간제 근로자가 연 2,500만원 미만의 급여를 받고 있으며, 그 다음으로 보험(99.6%), 은행(99.5%), 상호저축(94.3%), 신탁(61.6%), 증권/선물(16.0%) 순으로 조사됨.

<그림 II -33> 시간제 일자리 업권별 급여 연 2,500만원 미만 비중



<표 II -61> 시간제 일자리 업권별 급여수준 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
2,500만원 미만	72.0	99.5	99.6	16.0	100.0	94.3	100.0	61.6
2,500~5,000만원 미만	11.5	0.5	0.4	29.8	-	5.7	-	38.4
5,000~7,500만원 미만	3.8	-	-	12.4	-	-	-	-
7,500만원~1억 미만	3.8	-	-	12.4	-	-	-	-
1억~1.5억 미만	4.6	-	-	15.2	-	-	-	-
1.5억 이상	4.3	-	-	14.2	-	-	-	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## ② 성별 형태

- 시간제 근로자중 연 2,500만원 미만의 급여를 받는 남성 직원은 27.0%, 여성 직원은 85.3%인 것으로 조사됨.

<표 II -62> 시간제 일자리 성별 급여수준 비중

(단위 : %)

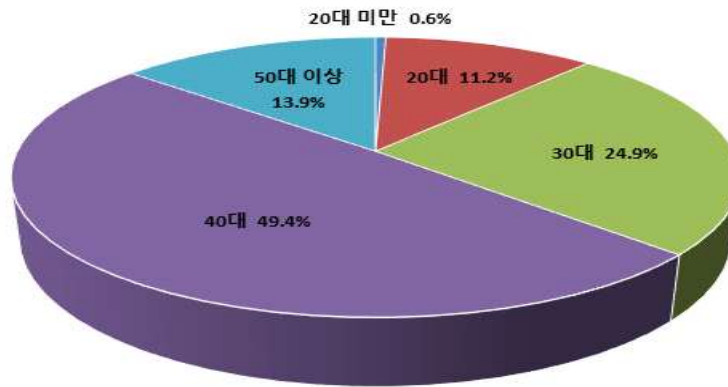
구분	남성	여성
2,500만원 미만	27.0	85.3
2,500~5,000만원 미만	9.4	12.2
5,000~7,500만원 미만	14.0	0.7
7,500만원~1억 미만	14.9	0.5
1억~1.5억 미만	18.5	0.5
1.5억 이상	16.1	0.8
계	100.0	100.0

## (4) 연령별 현황

### ① 업권별 형태

- 시간제 일자리의 인력구조는 40대(49.4%)가 가장 많고, 이어 30대(24.9%), 50대 이상(13.9%), 20대(11.2%), 20대 미만(0.6%)의 순으로 조사됨.
- 신흥 업권에서는 시간제 근로자 비중이 20대가 32.1%로 가장 높은 것으로 나타남.

<그림 II -34> 시간제 일자리 전체 업권 연령별 비중



<표 II -63> 시간제 일자리 업권별 연령 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신협
20대 미만	0.6	0.5	0.3	-	14.3	-	14.3	4.4
20대	11.2	6.5	12.7	12.5	14.3	11.1	28.6	32.1
30대	24.9	22.7	31.2	23.3	-	29.6	14.3	22.6
40대	49.4	66.4	47.6	34.1	14.3	31.5	42.9	24.8
50대 이상	13.9	3.9	8.2	30.1	57.1	27.8	-	16.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## ② 성별 형태

- 남성 시간제 근로자의 연령대를 살펴보면, 50대 이상이 40.2%로 가장 높은 비중을 차지하며, 그 뒤로 40대(27.8%), 30대(19.1%), 20대(12.5%), 20대 미만(0.3%) 순으로 높은 비율을 보이고 있음.

- ☐ 여성 시간제 근로자의 연령대는 40대가 55.3%로 가장 많고, 30대(26.5%), 20대(10.8%), 50대 이상(6.7%), 20대 미만(0.6%)인 것으로 조사됨.

**<표 II -64>                      시간제 일자리 성별 연령 비중**

(단위 : %)

구분	남성	여성
20대 미만	0.3	0.6
20대	12.5	10.8
30대	19.1	26.5
40대	27.8	55.3
50대 이상	40.2	6.7
계	100.0	100.0

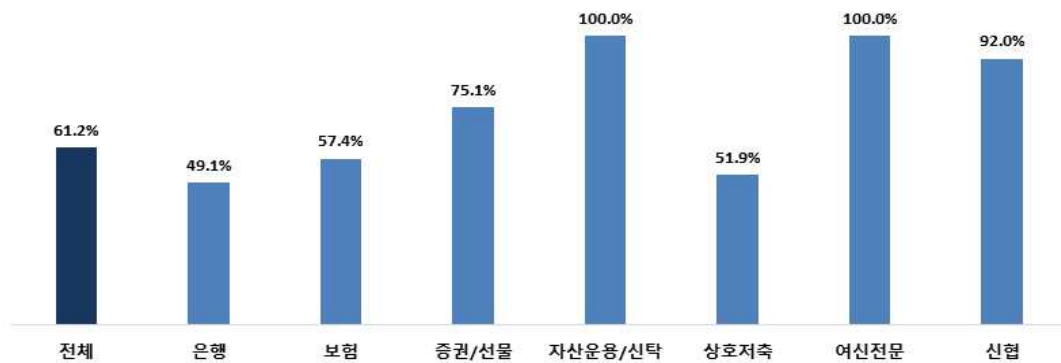
## (5) 근무기간별 현황

### ① 업권별 형태

- ☐ 7개 업권 전체의 시간제 근로자 중 12개월 이하 근무한 근로자가 전체의 61.2%인 것으로 조사됨.
- 특히 자산운용/신탁의 경우 6개월 이하로 근무한 시간제근로자가 100.0%인 것으로 나타남.
- ☐ 업권 전체적으로 25개월 이상 근무한 시간제 근로자 비율은 28.3%에 불과한 것으로 조사됨.

- 다만 증권/선물의 경우 60개월 초과 근무자가 11.8%로 높게 나타남.

<그림 II -35> 시간제 일자리 업권별 12개월 이하 근무자 비중



<표 II -65> 시간제 일자리 업권별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
6개월 이하	46.2	35.5	39.4	60.5	100.0	42.6	100.0	74.5
7~12개월	15.0	13.6	18.0	14.6	-	9.3	-	17.5
13~24개월	10.5	11.0	16.0	6.8	-	14.8	-	2.2
25~60개월	24.2	38.4	26.7	6.4	-	33.3	-	4.4
60개월 초과	4.1	1.5	-	11.8	-	-	-	1.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## ② 성별 형태

- ☐ 시간제 일자리에 종사 중인 남성인력과 여성인력 모두 12개월 이하 근로자 비중이 높게 나타남.
- 남성 시간제 근로자의 경우 12개월 이하 근로자가 전체의 75.3%를 차지했으며, 여성의 경우 57.3%로 조사됨.

<표 II -66> 시간제 일자리 성별 총 근무기간 비중

(단위 : %)

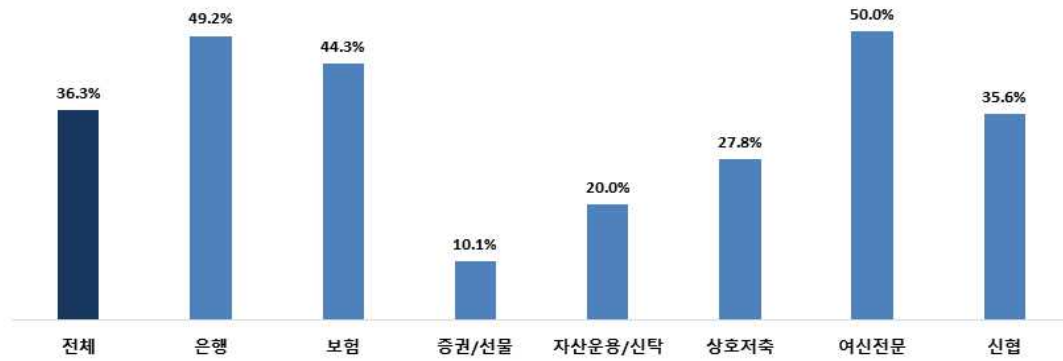
구분	남성	여성
6개월 이하	54.1	44.1
7~12개월	21.2	13.3
13~24개월	9.1	10.9
25~60개월	2.4	30.1
60개월 초과	13.2	1.6
계	100.0	100.0

## (6) 학력별 현황

### ① 업권별 형태

- ☐ 전체 시간제 근로자의 학력을 살펴보면, 대졸이 40.1%로 가장 많고 그 뒤로 고졸(36.3%), 전문대졸(19.2%), 대학원졸(4.4%) 순으로 많음.
- 다만, 은행, 보험, 상호저축, 여신전문 업권의 경우 대졸자보다 고졸자가 더 많은 것으로 조사됨.

<그림 II -36> 시간제 일자리 업권별 고졸자 비중



<표 II -67> 시간제 일자리 업권별 학력 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
고졸	36.3	49.2	44.3	10.1	20.0	27.8	50.0	35.6
전문대졸	19.2	17.4	27.0	10.9	-	46.3	12.5	28.9
대졸이상	44.5	33.5	28.7	79.0	80.0	25.9	37.5	35.6
대졸	40.1	33.2	27.9	64.2	80.0	22.2	12.5	35.6
대학원졸	4.4	0.3	0.8	14.8	-	3.7	25.0	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## 바. 해외진출인력

- 2018년 조사대상 금융회사 중 해외진출 국내인력은 951명으로 나타남.
- 해외진출인력 현황은 조사대상 금융회사 중 은행 11개사, 보험 6개사, 증권/선물 9개사, 자산운용/신탁 19개사, 여신전문 13개사 등 총 58개 회사가 응답함.
  - \* 전수화하지 않은 수치를 보고함.
  - 업권별로 보면 은행이 632명으로 가장 많고, 자산운용/신탁에서 125명으로 다음으로 많은 것으로 나타남.
  - 지역별로 보면 아시아에 주로 진출해 있으며, 북아메리카, 유럽, 오세아니아에서도 상당히 진출해 있는 것으로 나타남.

<표 II -68> 금융권 해외진출<sup>1)</sup> 국내인력 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 /선물	자산운용 /신탁	여신 전문
아시아	690	489	41	32	65	63
유럽	85	63	5	6	2	9
북아메리카	95	52	8	14	11	10
남아메리카	25	20	1	-	1	3
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	56	8	-	-	46	2
계	951	632	55	52	125	87

주 : 1) 현지법인, 지사(지점), 연락사무소 포함

- 해외진출로 진출한 금융회사는 해외에서 현지인력을 총 17,067명을 채용하고 있는데, 은행은 아시아에서 주로 현지인력 채용을 많이 하고, 여신전문은 아시아, 북아메리카에서 주로 현지인력을 채용하고 있는 것으로 나타남.

<표 II -69> 금융권 해외진출<sup>1)</sup> 현지인력 채용 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	13,650	8,888	1,455	1,243	254	1,810
유럽	581	369	14	13	16	169
북아메리카	2,652	594	35	84	166	1,773
남아메리카	152	74	1	58	15	4
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	32	29	-	-	-	3
계	17,067	9,954	1,505	1,398	451	3,759

주 : 1) 현지법인, 지사(지점), 연락사무소 포함

□ 국내금융회사의 현지법인에 진출해 있는 국내인력은 총 646명으로 은행이 372명으로 가장 많고 자산운용/신탁이 118명으로 그 다음으로 많은 것으로 나타남.

○ 현지인력은 15,819명을 채용하고 있으며, 현지인력은 은행이 가장 많이 채용하고 있음.

<표 II -70> 금융권 현지법인 해외진출 국내인력 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	481	316	27	18	58	62
유럽	43	24	3	5	2	9
북아메리카	54	17	3	14	11	9
남아메리카	20	15	1	-	1	3
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	48	-	-	-	46	2
계	646	372	34	37	118	85

<표 II -71> 금융권 현지법인 해외진출 현지인력 채용 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	12,675	8,087	1,310	1,236	232	1,810
유럽	483	275	10	13	16	169
북아메리카	2,520	476	24	84	165	1,771
남아메리카	138	60	1	58	15	4
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	3	-	-	-	-	3
계	15,819	8,898	1,345	1,391	428	3,757

□ 국내금융회사의 현지지사에 진출해 있는 국내인력은 총 244명으로 은행이 233명으로 가장 많고 보험회사가 9명으로 그 다음으로 많은 것으로 나타남.

○ 현지인력은 1,167명을 채용하고 있으며, 현지인력도 은행이 가장 많이 채용하고 있음.

<표 II -72> 금융권 현지지사 해외진출 국내인력 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	167	156	9	2	-	-
유럽	32	32	-	-	-	-
북아메리카	35	35	-	-	-	-
남아메리카	3	3	-	-	-	-
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	7	7	-	-	-	-
계	244	233	9	2	-	-

<표 II -73> 금융권 현지지사 해외진출 현지인력 채용 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	여신 전문
아시아	914	783	130	1	-	-
유럽	89	89	-	-	-	-
북아메리카	123	118	5	-	-	-
남아메리카	13	13	-	-	-	-
아프리카	-	-	-	-	-	-
오세아니아	28	28	-	-	-	-
계	1,167	1,031	135	1	-	-

## 사. 핀테크

핀테크(FinTech)는 Finance와 Technology의 합성어로, 금융과 IT의 융합을 통한 금융서비스 및 산업의 변화를 통칭함. 금융서비스의 변화로는 모바일, SNS, 빅데이터 등 새로운 IT기술 등을 활용하여 기존 금융기법과 차별화된 금융서비스를 제공하는 기술기반 금융서비스 혁신이 대표적이며 최근 사례는 모바일뱅킹과 앱카드 등이 있음. 산업의 변화로는 혁신적 비금융기업이 보유 기술을 활용하여 지급결제와 같은 금융서비스를 이용자에게 직접 제공하는 현상이 있는데 애플페이, 알리페이 등을 예로 들 수 있음. (금융위원회 금융용어사전)

□ 2018년 현재 핀테크 관련 고용인력은 총 2,050명으로 여신전문에서 865명으로 가장 많고 은행이 610명으로 그 다음으로 많은 것으로 나타남(전수화하지 않은 수치임).

○ 핀테크 분야별로 보면 결제/송금 및 인증/보안이 301명으로 가장 많고, 그 다음으로는 자산관리가 194명으로 가장 많은 것으로 나타남.

<표 II -74>

핀테크 인력 현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신협
인증/보안	301	101	19	82	-	5	83	11
결제/송금	301	85	1	66	2	-	116	31
대출플랫폼	94	40	1	-	-	26	13	14
신용평가모형	78	48	9	-	-	3	18	-
자산관리	194	67	1	84	25	-	10	7
환전	93	52	-	41	-	-	-	-
기타	989	217	56	50	8	25	625	8
계	2,050	610	87	323	35	59	865	71

□ 향후 3년간 핀테크 신규채용 예상인원은 총 268명으로 여신전문에서는 147명으로 가장 많고 그 다음으로 은행 50명, 상호저축 38명 순으로 나타났으며 신탁 및 보험에서는 신규채용 규모가 미미한 것으로 나타남.

○ 핀테크 분야별로 보면 결제/송금에서 65명을 추가로 채용할 것으로 조사되었으며, 인증/보안에서도 36명을 채용할 것으로 조사됨.

○ 특히 여신전문은 결제/송금 분야에서 추가채용이 상당할 것으로 예상됨.

〈표 II -75〉                      향후 3년간 핀테크 신규채용 예상인원

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
인증/보안	36	10	1	6	-	8	11	-
결제/송금	65	6	-	-	2	5	52	-
대출플랫폼	28	9	-	-	-	12	6	1
신용평가모형	10	3	-	-	-	7	-	-
자산관리	19	4	-	2	11	-	1	1
환전	2	2	-	-	-	-	-	-
기타	108	16	-	7	2	6	77	-
계	268	50	1	15	15	38	147	2

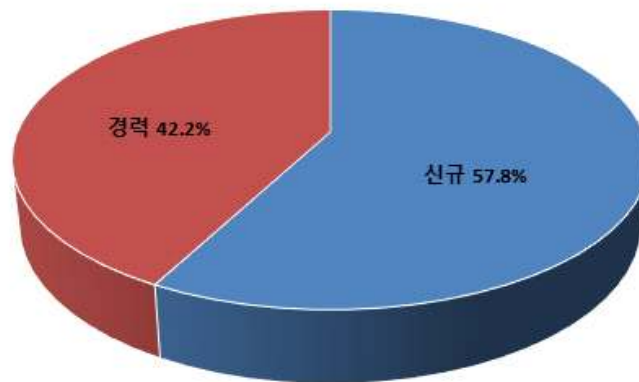
## 아. 신규채용 및 이·퇴직 현황

□ 신규채용 및 이·퇴직 현황은 전수화된 결과임.

### (1) 신규채용 현황

□ '17.9월~'18.8월 말 입직자 수는 신규 12,676명, 경력 9,268명으로 총 21,944명인 것으로 조사됨.

<그림 II -37> '17.9월~ '18.8월 말 신규 및 경력 채용 현황



<표 II -76>

채용현황

(단위 : 명)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
신규	12,676	3,512	3,386	1,025	668	708	2,608	769
경력	9,268	1,364	990	2,571	1,665	808	1,663	207
계	21,944	4,876	4,376	3,596	2,333	1,516	4,271	976

□ 고용형태별 신규채용 현황

- 입직자 수를 살펴보면, 신규직은 정규직으로 42.4%, 경력직은 정규직으로 47.9%를 채용한 것으로 조사됨.

<표 II -77> 고용형태별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	신규	경력
정규직	44.7	42.4	47.9
비정규직	55.3	57.6	52.1
계	100.0	100.0	100.0

□ 성별 신규채용 현황

- 신규직의 경우 여성인력이 64.3%의 높은 비중으로 채용되었으며, 경력직의 경우 남성인력이 64.4%를 차지함.

<표 II -78> 성별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	신규	경력
남성	47.8	35.7	64.4
여성	52.2	64.3	35.6
계	100.0	100.0	100.0

□ 업권별 신규채용 현황

- 금융회사 전체적으로 신규채용이 57.8%, 경력직 채용이 42.2% 이루어짐.
- 신규직 채용비율은 신탁이 78.8%로 가장 높았으며, 경력직 채용비율은 증권/선물이 71.5%로 가장 높게 나타남.

<표 II -79>

업권별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
신규	57.8	72.0	77.4	28.5	28.6	46.7	61.1	78.8
경력	42.2	28.0	22.6	71.5	71.4	53.3	38.9	21.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 직급별 신규채용 현황

- 신규직 채용자 중 비관리직 비중은 98.2%이며, 경력직의 경우 관리직 비중은 17.0%로 나타남.

<표 II -80>

직급별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	신규	경력
관리직	8.5	1.8	17.0
비관리직	91.5	98.2	83.0
계	100.0	100.0	100.0

주 : 관리직(부장급 이상 임직원)

□ 급여수준별 신규채용 현황

- 신규직의 경우 5,000만원 미만의 급여를 받는 비율이 90.7%에 달하고, 경력직의 경우 5,000만원 이상의 급여를 받는 비율이 59.1%인 것으로 조사됨.

<표 II -81>

급여수준별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	신규	경력
2,500만원 미만	23.1	33.2	9.5
2,500~5,000만원 미만	46.4	57.5	31.4
5,000~7,500만원 미만	17.6	6.4	32.7
7,500만원~1억 미만	6.4	0.4	14.6
1억~1.5억 미만	4.5	2.0	8.0
1.5억 이상	1.9	0.5	3.8
계	100.0	100.0	100.0

□ 연령별 신규채용 현황

- 신규직 채용자 중 30대 미만인 인력은 70.0%이며, 경력직의 경우 30대 이상이 80.6%를 차지하는 것으로 나타남.

<표 II -82>

연령별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	신규	경력
20대 미만	3.1	5.2	0.5
20대	44.5	64.9	18.9
30대	32.1	16.9	51.1
40대	14.6	10.1	20.3
50대 이상	5.7	2.9	9.3
계	100.0	100.0	100.0

□ 학력별 신규채용 현황

- 신규직과 경력직 모두 대졸자 비중이 각각 53.5%, 65.8%로 높게 나타남.

<표 II -83>

학력별 채용현황

(단위 : %)

구분	전체	신규	경력
고졸	20.8	29.7	9.2
전문대졸	11.7	14.5	8.1
대졸	58.8	53.5	65.8
대학원졸	8.7	2.3	16.9
계	100.0	100.0	100.0

## (2) 이·퇴직 현황

### ① 업권별 이·퇴직 현황

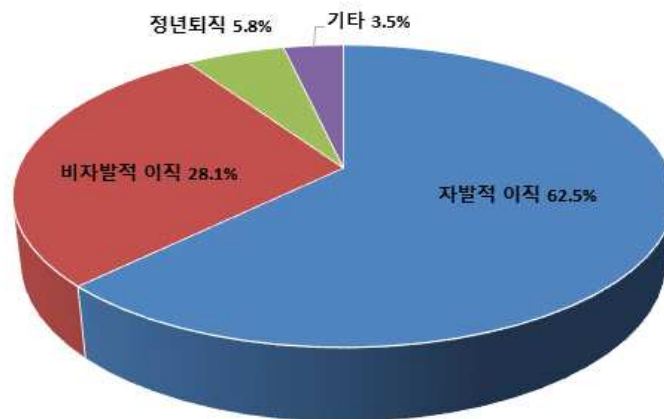
□ 금융회사 이·퇴직 현황 설문에 응답한 회사들의 '17.9월~'18.8월 말 기간의 총 이·퇴직자 수는 20,492명인 것으로 조사됨.

○ 해당기간의 전체 이·퇴직자 중 자발적 이직자가 가장 많고, 그 다음으로 비자발적 이직, 정년퇴직 순임.

○ 업권별로는 은행, 여신전문에서 해당기간 동안 이·퇴직자가 많은 것으로 나타남.

○ 본 조사에서 나타난 이·퇴직 현황은 통계적인 기법에 의해 전수화된 추정치로 실제 이·퇴직자 수와는 차이를 보일 수 있음.

<그림 II -38> '17.9월 ~ '18.8월말 이·퇴직자 현황



□ 자발적 이직자 비율은 자산운용/신탁(85.7%), 증권/선물(77.7%)이 높게 나타났으며, 비자발적 이직자 비율은 여신전문(39.6%)과 은행(32.8%)이, 정년퇴직자 비율은 은행(21.2%), 신탁(5.4%)이 높은 것으로 조사됨.

<표 II -84>

업권별 이·퇴직자 현황

(단위 : 명, %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
자발적 이직	12,817 (62.5)	2,233 (43.2)	2,833 (72.2)	2,254 (77.7)	1,451 (85.7)	964 (76.5)	2,514 (52.7)	568 (73.4)
비자발적 이직	5,765 (28.1)	1,694 (32.8)	931 (23.7)	616 (21.2)	230 (13.6)	265 (21.0)	1,891 (39.6)	138 (17.8)
정년퇴직	1,193 (5.8)	1,097 (21.2)	31 (0.8)	3 (0.1)	3 (0.2)	2 (0.2)	15 (0.3)	42 (5.4)
기타	717 (3.5)	145 (2.8)	127 (3.2)	29 (1.0)	9 (0.5)	29 (2.3)	352 (7.4)	26 (3.4)
계	20,492 (100.0)	5,169 (100.0)	3,922 (100.0)	2,902 (100.0)	1,693 (100.0)	1,260 (100.0)	4,772 (100.0)	774 (100.0)

② 업권별 남성 이·퇴직 현황

□ 남성 이·퇴직자는 총 10,190명으로 전체 인원 중 49.7%를 차지하고 있음.

○ 전체적으로 자발적 이직이 전체 이·퇴직 중 64.6%에 달하고 그 다음으로 비자발적 이직(22.8%), 정년퇴직(8.0%) 순으로 조사됨.

<표 II -85>

업권별 남성 이·퇴직자 현황

(단위 : 명, %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
자발적 이직	6,578 (64.6)	996 (37.9)	1,139 (71.8)	1,567 (78.0)	1,039 (86.5)	499 (79.3)	1,076 (61.2)	262 (68.2)
비자발적 이직	2,319 (22.8)	782 (29.8)	339 (21.4)	415 (20.7)	151 (12.6)	110 (17.5)	449 (25.6)	73 (19.0)
정년퇴직	817 (8.0)	734 (28.0)	29 (1.8)	3 (0.1)	3 (0.2)	2 (0.3)	14 (0.8)	32 (8.3)
기타	476 (4.7)	113 (4.3)	79 (5.0)	23 (1.1)	8 (0.7)	18 (2.9)	218 (12.4)	17 (4.4)
계	10,190 (100.0)	2,625 (100.0)	1,586 (100.0)	2,008 (100.0)	1,201 (100.0)	629 (100.0)	1,757 (100.0)	384 (100.0)

③ 업권별 여성 이·퇴직 현황

□ 해당기간의 여성 이·퇴직자는 총 10,302명으로 전체 인원 중 50.3%를 차지하고 있음.

○ 전체적으로 남성인력과 마찬가지로 자발적 이직(60.6%), 비자발적 이직(33.4%), 정년퇴직(3.6%) 순임.

○ 다만, 여성 정년퇴직자는 376명으로 남성 정년퇴직자 817명과 비교했을 때 현저히 적은 것으로 나타남.

<표 II -86>

업권별 여성 이·퇴직자 현황

(단위 : 명, %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
자발적 이직	6,239 (60.6)	1,237 (48.6)	1,694 (72.5)	687 (76.8)	412 (83.7)	465 (73.7)	1,438 (47.7)	306 (78.5)
비자발적 이직	3,446 (33.4)	912 (35.8)	592 (25.3)	201 (22.5)	79 (16.1)	155 (24.6)	1,442 (47.8)	65 (16.7)
정년퇴직	376 (3.6)	363 (14.3)	2 (0.1)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (0.0)	10 (2.6)
기타	241 (2.3)	32 (1.3)	48 (2.1)	6 (0.7)	1 (0.2)	11 (1.7)	134 (4.4)	9 (2.3)
계	10,302 (100.0)	2,544 (100.0)	2,336 (100.0)	894 (100.0)	492 (100.0)	631 (100.0)	3,015 (100.0)	390 (100.0)

④ 업권별 정규직 이·퇴직 현황

☐ 정규직 이·퇴직자는 전체 인원 중 52.4%를 차지.

○ 정규직의 경우 자발적 이직이 전체 이·퇴직의 75.5%에 달하는 것으로 조사됨.

☐ 업권별로는 자산운용/신탁(90.5%), 증권/선물(89.9%), 상호저축(89.7%), 보험(87.8%)의 자발적 이직 비율이 굉장히 높게 나타남.

<표 II -87>

업권별 정규직 이·퇴직자 현황

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
자발적 이직	75.5	55.1	87.8	89.9	90.5	89.7	70.7	73.3
비자발적 이직	7.5	4.9	5.6	8.7	8.8	9.1	9.1	16.5
정년퇴직	11.1	35.7	1.4	-	0.2	0.3	0.9	6.5
기타	5.9	4.3	5.2	1.4	0.4	0.9	19.3	3.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

⑤ 업권별 비정규직 이·퇴직 현황

☐ 비정규직 이·퇴직자는 전체인원 중 47.6%를 차지

○ 비정규직의 경우 비자발적 이직이 전체 이·퇴직의 50.9%를 차지하는 것으로 나타났는데, 정규직의 비자발적 이직자 비율이 7.5%인 것과 비교하면 상당히 높은 수치임.

☐ 특히 은행(74.6%), 여신전문(56.0%)의 비자발적 이직자 비율이 높은 것으로 나타났고, 자발적 이직 비율이 높은 업권은 신협(74.0%)으로 조사됨.

<표 II -88>

업권별 비정규직 이·퇴직자 현황

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
자발적 이직	48.1	24.7	52.9	69.4	67.0	59.2	43.3	74.0
비자발적 이직	50.9	74.6	46.3	29.7	31.9	36.1	56.0	21.6
정년퇴직	0.1	-	-	0.2	-	0.2	-	1.9
기타	0.9	0.6	0.7	0.7	1.1	4.4	0.6	2.4
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

⑥ 직급별 이·퇴직 현황

- ☐ 모든 직급구간에서 자발적 이직자 비중이 과반이상인 것으로 조사됨.
- 자발적 이직자 비율은 관리직이 55.0%, 비자발적 이직자 비율은 비관리직이 29.2%로 나타남.
  - 정년퇴직자는 관리직이 21.4%, 비관리직이 3.6%로 나타남.

<표 II -89>

직급별 이·퇴직 현황

(단위 : %)

구분	관리직	비관리직
자발적 이직	55.0	64.1
비자발적 이직	19.5	29.2
정년퇴직	21.4	3.6
기타	4.1	3.2
계	100.0	100.0

주 : 관리직(부장급 이상 임직원)

⑦ 급여수준별 이·퇴직 현황

- 모든 급여구간에서 자발적 이직자 비중이 가장 큰 것으로 보임.  
 ○ 특히 5,000~7,500만원 미만의 경우 자발적 이직자 비율이 79.1%에 달하는 것으로 조사됨.

<표 II -90> 급여수준별 이·퇴직자 현황

(단위 : %)

구분	2,500만원 미만	2,500~5,000만원 미만	5,000~7,500만원 미만	7,500만원 ~1억 미만	1억~1.5억 미만	1.5억 이상
자발적 이직	49.8	62.7	79.1	60.1	45.2	58.6
비자발적 이직	48.4	34.1	11.3	9.7	16.3	26.1
정년퇴직	-	1.1	4.2	23.0	33.8	10.2
기타	1.8	2.1	5.4	7.3	4.6	5.1
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

⑧ 연령별 이·퇴직 현황

- 대부분 연령대에서 자발적 이직자 비중이 과반이상인 것으로 조사됨.  
 ○ 자발적 이직자 비율은 30대가 74.5%로 가장 높고, 비자발적 이직자 비율은 20대 미만이 44.0%로 높게 나타남.  
 ○ 정년퇴직자는 50대 이상이 정년퇴직자의 거의 대부분을 차지하고 있음.

<표 II -91>

연령별 이·퇴직자 현황

(단위 : %)

구분	20대 미만	20대	30대	40대	50대 이상
자발적 이직	53.8	62.5	74.5	60.7	37.8
비자발적 이직	44.0	35.0	20.8	25.4	33.5
정년퇴직	1.1	0.1	0.2	8.5	26.1
기타	1.1	2.4	4.4	5.4	2.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## 자. 근로실태 현황

□ '18년 8월 금융업권 전체근로자의(정규직, 비정규직) 1인당 월평균 근로일수는 19.8일이고, 총 근로시간은 174.7시간으로 나타남.

○ 1인당 월평균 근로일수는 비정규직(20.3일), 정규직(19.8일)이고, 1인당 월평균 총 근로시간은 정규직(176.1시간), 비정규직(161.7시간)으로 조사됨.

\* 전수화하지 않은 수치를 보고함.

<표 II -92> 고용형태별 1인당 근로실태 현황

(단위 : 일, 시간)

구분	근로일수	총 근로시간
전체 근로자(정규직, 비정규직)	19.8	174.7
정규직	19.8	176.1
비정규직	20.3	161.7

○ 업권별 1인당 월평균 근로일수를 살펴보면, 정규직은 신탁(20.7일), 증권/선물(20.6일), 자산운용/신탁(20.3일), 보험(20.1일) 순이고, 비정규직은 보험(21.2일), 상호저축(20.9일), 자산운용/신탁(20.8일), 증권/선물(20.7일) 순으로 조사됨.

○ 업권별 1인당 월평균 총 근로시간을 살펴보면, 정규직은 여신전문(197.5시간), 증권/선물(185.3시간), 신탁(180.3시간), 상호저축(174.2시간) 순이고, 비정규직은 여신전문(184.3시간), 증권/선물(163.7시간), 자산운용/신탁(163.2시간), 은행(154.4시간) 순으로 조사됨.

<표 II -93>

업권별 1인당 근로실태 현황

(단위 : 일, 시간)

업권	정규직	비정규직	정규직			비정규직
	근로일수		총 근로 시간	소정 근로 시간	초과 근로 시간	총 근로 시간
은행	19.6	19.4	167.2	161.0	6.2	154.4
보험	20.1	21.2	173.6	171.0	2.6	143.8
증권/선물	20.6	20.7	185.3	182.9	2.4	163.7
자산운용/신탁	20.3	20.8	171.5	168.7	2.8	163.2
상호저축	19.3	20.9	174.2	167.4	6.8	140.2
여신전문	18.4	19.6	197.5	193.9	3.6	184.3
신탁	20.7	18.1	180.3	176.9	3.4	140.3

주 : 총 근로시간(소정근로시간+초과근로시간)

고용노동부 사업체노동력 조사는 수년간 자료가 축적되어 산업별, 규모별 등 다양한 관점에서 분석이 가능한 반면 본 연구는 처음 시행하다 보니 자료가 축적되지 않아 많은 결과를 도출하는데 한계가 있음. 따라서 향후 시계열 자료가 구축되면 여러 관점에서 분석을 실시할 예정임.

### Ⅲ. 금융인력 수요 및 공급전망

#### 1. 금융기관 서베이를 통한 수요전망<sup>3)</sup>

##### 가. 조사방법

- 국내에서 영업 중인 주요 7개 금융업권 1,483개의 금융회사를 대상으로 향후 1년 이내(2018년 9월 기준) 추가채용 예상 규모에 대한 조사를 실시하였음.
- 조사대상 금융회사 중 436개 회사에서 향후 1년 이내 추가채용이 예정되어 있는 것으로 조사됨.

<표 Ⅲ-1> 추가채용 규모 조사대상현황

(단위 : 개, %)

구분	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	저축 은행	여신 전문	신탁	전체
조사회사	57	55	61	239	79	100	892	1483
응답회사	17	14	20	107	49	39	190	436
응답률(%)	29.8	25.5	32.8	44.8	62.0	39.0	21.3	29.4

주: 응답회사의 수는 향후 1년 이내 채용계획이 있는 회사만을 표시한 것으로, 무응답 회사와 1년 이내 채용계획이 없다고 응답한 회사는 모두 무응답으로 처리함. 따라서 응답회사는 채용계획이 있다고 응답한 회사에 가까움.

- 「향후 추가채용 예상규모 조사」는 전수조사라는 장점이 있으나, 응답률이 저조할 경우 이를 바탕으로 전체 금융회사의 인력수요를 예측하는 데에 어려움이 있기 때문에, 응답률에 따라 통계의 정확도가 결정되는 경향이 있음에 주의할 필요가 있음.

3) 향후 1년 이내 추가채용 예상규모

## 나. 조사결과4)

□ 응답 금융회사들의 향후 1년 이내 추가채용 예상 규모는 총 5,218명으로 조사됨.

○ 여신전문과 은행 업권에서 많은 채용이 이루어질 것으로 조사됨.

○ 향후 1년 이내 추가채용 예상 규모는 전수화되지 않은 결과임.

<표 Ⅲ-2> 업권별 추가채용 예상규모

(단위 : 명, %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
예정인원	5,218	880	351	744	642	540	1,720	341
비중	100.0	16.9	6.7	14.3	12.3	10.3	33.0	6.5

□ 가장 많은 채용이 계획된 직무는 영업·마케팅으로 전체의 54.8%에 달하는 인원을 채용할 예정이며, 경영관리가 19.0%로 뒤를 이음.

<표 Ⅲ-3> 직무별 추가채용 예상규모

(단위 : 명, %)

구분	전체	경영 관리	영업· 마케팅	영업 지원	자산 운용	자산 관리	보험	투자 은행	기타
예정인원	5,218	994	2,862	474	372	111	75	287	43
비중	100.0	19.0	54.8	9.1	7.1	2.1	1.4	5.5	0.8

4) 전수화하지 않은 통계임.

## 다. 세부항목별 수요전망

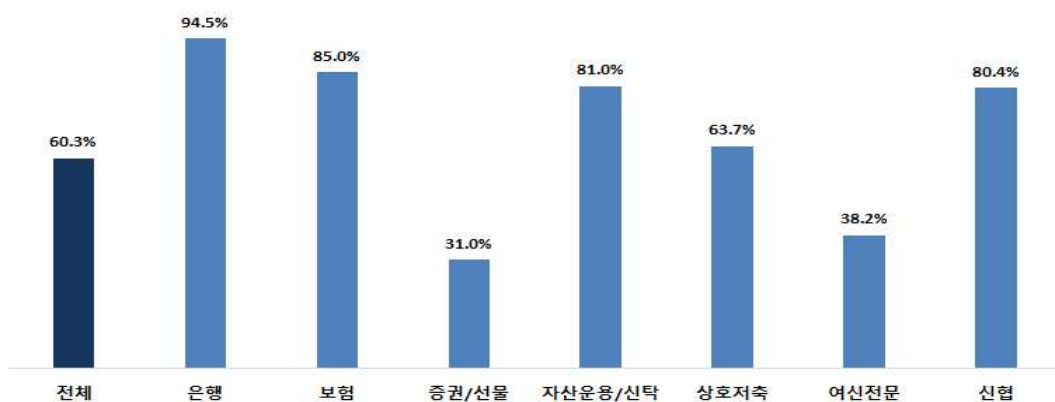
### (1) 고용형태별 현황

#### ① 업권별 형태

□ 고용형태별 예상채용 인력을 보면, 증권/선물, 여신전문을 제외한 모든 업권에서 과반수를 정규직으로 채용할 것으로 보임.

○ 업권별 정규직 예상채용 비율은 은행(94.5%)이 가장 높고, 다음으로 보험(85.0%), 자산운용/신탁(81.0%), 신탁(80.4%), 상호저축(63.7%), 여신전문(38.2%), 증권/선물(31.0%) 순으로 나타남.

<그림 Ⅲ-1> 업권별 정규직 채용 예상 비율



<표 Ⅲ-4> 고용형태에 따른 업권별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
정규직	60.3	94.5	85.0	31.0	81.0	63.7	38.2	80.4
비정규직	39.7	5.5	15.0	69.0	19.0	36.3	61.8	19.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 고용형태에 따른 채용예정 인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 고용형태별 채용예정 인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

## ② 성별 형태

□ 고용형태에 따른 성별 채용예상규모를 보면, 남성인력의 67.6%, 여성인력의 52.1%를 정규직으로 채용 예정인 것으로 조사됨.

<표 Ⅲ-5> 고용형태에 따른 성별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	남성	여성
정규직	67.6	52.1
비정규직	32.4	47.9
계	100.0	100.0

주: 고용형태별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 고용형태별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

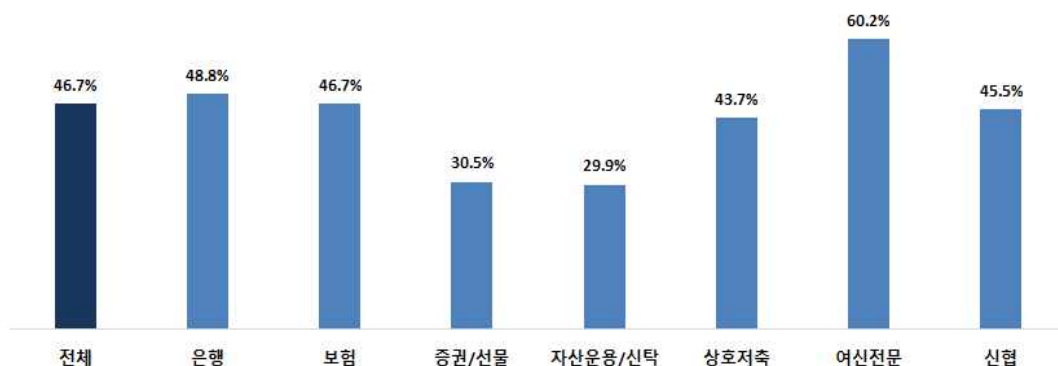
## (2) 성별 현황

### ① 업권별 형태

□ 조사대상 금융업권 전체적으로 여성의 채용 예상 비율은 46.7%로 나타남.

□ 업권별 여성의 채용 예상 비율은 여신전문(60.2%), 은행(48.8%), 보험(46.7%), 신협(45.5%), 상호저축(43.7%), 증권/선물(30.5%), 자산운용/신탁(29.9%) 순으로 조사됨.

<그림 III-2> 업권별 여성 채용 예상 비율



<표 III-6> 업권별 남녀 채용예상규모

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신협
남성	53.3	51.3	53.3	69.5	70.1	56.3	39.8	54.5
여성	46.7	48.8	46.7	30.5	29.9	43.7	60.2	45.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

### (3) 직무별 인력현황

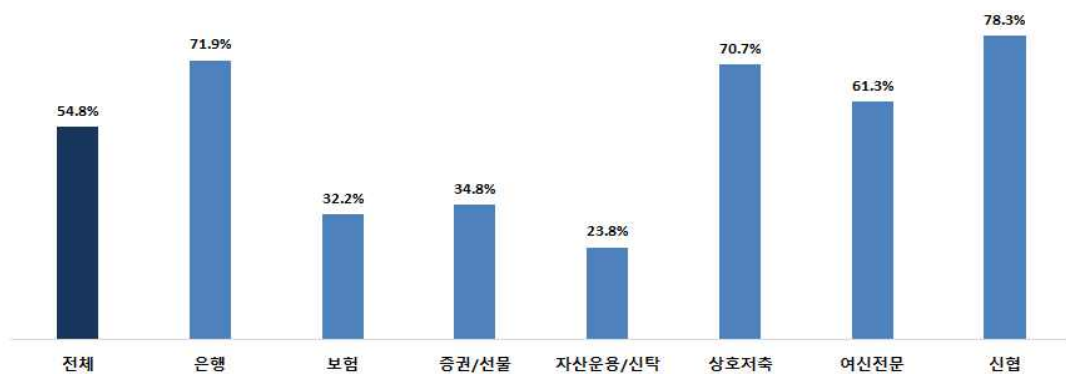
#### ① 업권별 형태

□ 직무분류에 따른 업권별 예상채용 인력을 보면, 신탁, 은행, 상호저축, 여신전문 업권에서 영업·마케팅 직무로 과반수 이상의 인력을 채용할 것으로 나타남.

○ 업권별 영업·마케팅 직무의 예상채용 비율을 보면, 신탁(78.3%), 은행(71.9%), 상호저축(70.7%), 여신전문(61.3%), 증권/선물(34.8%), 보험(32.2%), 자산운용/신탁(23.8%) 순으로 조사됨.

○ 자산운용/신탁은 자산운용 직무를 가장 많이 채용할 것으로 나타남.

<그림 Ⅲ-3> 업권별 영업·마케팅 직무 채용 예상 비율



<표 III-7> 직무 분류에 따른 업권별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
경영관리	19.0	12.7	32.2	17.1	19.9	18.7	20.7	16.7
영업·마케팅	54.8	71.9	32.2	34.8	23.8	70.7	61.3	78.3
영업지원	9.1	7.7	6.3	6.7	3.9	4.6	15.8	3.5
자산운용	7.1	0.2	4.6	9.4	42.4	-	0.7	-
자산관리	2.1	-	2.0	4.8	9.3	-	0.5	-
보험	1.4	-	21.4	-	-	-	-	-
투자은행	5.5	7.4	0.6	27.0	-	0.4	1.0	-
기타	0.8	-	0.9	0.1	0.6	5.6	-	1.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 직무별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 직무별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

## ② 성별 형태

☐ 성별 예상채용 규모를 살펴보면, 남성과 여성인력 모두 영업·마케팅 직무 위주로 채용될 예정임.

○ 특히 여성인력의 경우 추가채용 예상 규모 중 영업·마케팅 직무 비중이 62.1%로 높게 조사됨.

<표 Ⅲ-8> 직무 분류에 따른 성별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	남성	여성
경영관리	20.4	17.5
영업·마케팅	48.5	62.1
영업지원	8.0	10.3
자산운용	10.1	3.7
자산관리	3.0	1.1
보험	1.3	1.6
투자은행	7.7	3.0
기타	1.0	0.6
계	100.0	100.0

주: 직무별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 직무별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

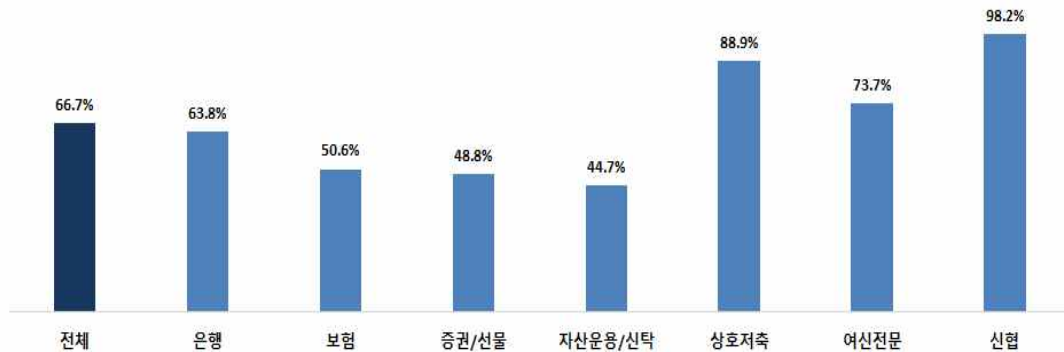
#### (4) 급여수준별 인력현황

##### ① 업권별 형태

□ 급여수준에 따른 채용예상 인원을 업권별로 살펴보면, 모든 업권에서 2,500~5,000만원 미만 구간의 비율이 가장 높게 조사됨.

○ 은행, 보험, 증권/선물, 자산운용/신탁, 상호저축 업권에서는 2,500~5,000만원 미만 다음으로 5,000~7,500만원 미만 구간의 비율이 높은 것으로 조사됨.

<그림 Ⅲ-4> 업권별 급여 연 5,000만원 미만 채용 예상 비율



<표 Ⅲ-9> 급여수준에 따른 업권별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
2,500만원 미만	18.3	7.6	9.1	12.8	1.8	1.3	36.2	32.8
2,500 ~5,000만원 미만	48.4	56.2	41.5	36.0	42.9	87.6	37.5	65.4
5,000 ~7,500만원 미만	24.7	33.9	37.6	34.1	34.4	8.1	19.9	1.2
7,500만원 ~1억 미만	6.5	1.8	9.7	14.4	14.7	1.9	4.7	0.6
1억 ~1.5억 미만	1.5	0.5	1.8	2.0	4.6	1.1	1.2	-
1.5억 이상	0.5	-	0.3	0.7	1.5	-	0.6	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 급여수준별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 급여 수준별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

## ② 성별 형태

- 급여수준에 따른 성별 채용예상 인원을 살펴보면, 남녀 모두 2,500~5,000만원 미만 구간의 인력을 많이 채용할 것으로 보임.
- 남성인력의 경우 2,500~5,000만원 미만 구간에 이어 5,000~7,500만원 미만 구간대의 인력을 많이 채용할 예정이고, 여성인력의 경우 2,500만원 미만 구간대의 인력을 많이 채용할 예정인 것으로 나타남.

<표 III-10> 급여수준에 따른 성별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	남성	여성
2,500만원 미만	8.3	29.7
2,500~5,000만원 미만	45.2	52.1
5,000~7,500만원 미만	33.6	14.6
7,500만원~1억 미만	9.6	3.0
1억~1.5억 미만	2.5	0.5
1.5억 이상	0.8	0.1
계	100.0	100.0

주: 급여수준별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 급여수준별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

## (5) 연령별 인력현황

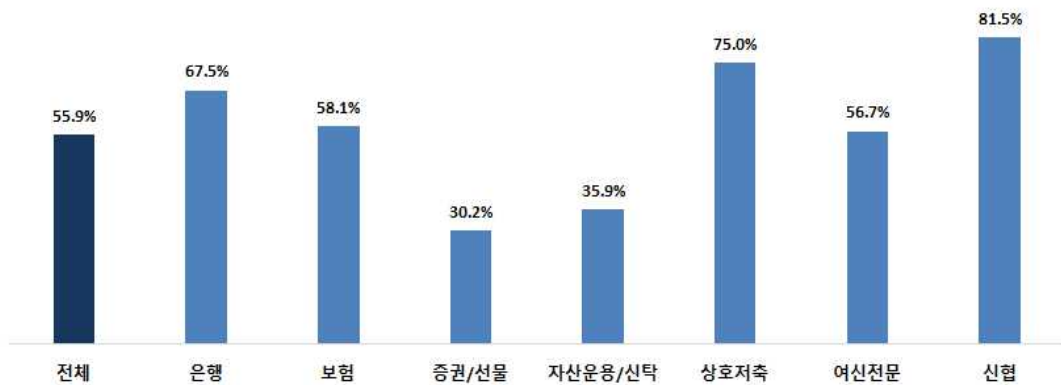
### ① 업권별 형태

- 연령대에 따른 업권별 채용예상규모를 보면, 증권/선물, 자산운용/신탁을 제외한 모든 업권에서 20대의 인원을 가장 많이 채용할 예

정인 것으로 나타남.

- 증권/선물, 자산운용/신탁의 경우 30대의 예상 채용 규모가 가장 크게 나타남.

<그림 Ⅲ-5> 업권별 20대 채용 예상 비율



<표 Ⅲ-11> 연령에 따른 업권별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
20대 미만	1.4	2.5	-	0.4	0.6	1.9	0.6	6.7
20대	55.9	67.5	58.1	30.2	35.9	75.0	56.7	81.5
30대	30.8	22.7	35.5	45.0	46.8	20.0	29.8	8.8
40대	10.6	7.0	5.5	21.9	14.1	3.0	11.4	1.8
50대 이상	1.3	0.2	0.9	2.4	2.6	0.2	1.4	1.2
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 연령별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 연령별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

## ② 성별 형태

□ 연령대별 남녀 채용예상규모를 보면, 남성과 여성 모두 20대 인력을 가장 많이 채용할 예정인 것으로 나타났고, 30대가 그 다음으로 높은 비율을 차지하고 있음.

○ 남성인력의 경우 50대 이상 연령의 채용이 여성에 비해 많을 것으로 예상되며, 여성인력의 경우 20대 미만의 연령 채용이 남성보다 더 많을 예정임.

<표 Ⅲ-12>                      연령에 따른 성별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	남성	여성
20대 미만	0.8	2.1
20대	46.5	66.5
30대	36.0	25.0
40대	14.5	6.2
50대 이상	2.3	0.2
계	100.0	100.0

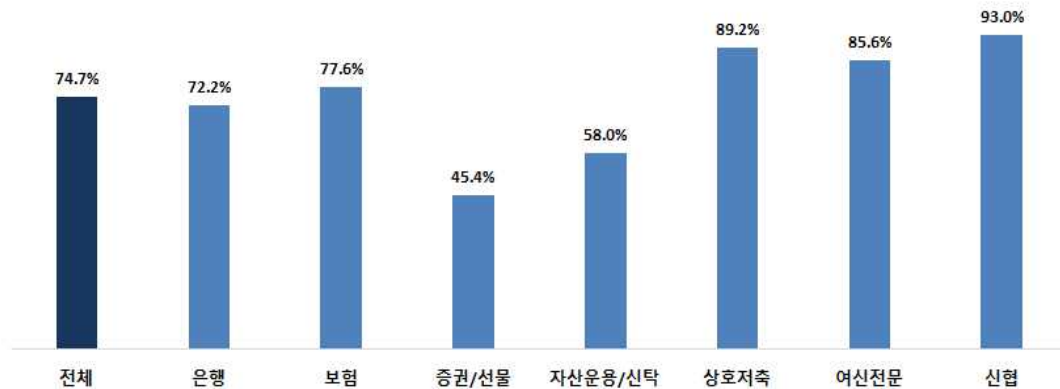
주: 연령별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 연령별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

## (6) 근무경력별 인력현황

### ① 업권별 형태

□ 근무경력에 따른 업권별 채용예상규모를 보면, 모든 업권에서 5년 이하의 근무경력 인력 비중이 높을 것으로 조사됨.

<그림 III-6> 업권별 근무경력 5년 이하 채용 예상 비율



<표 III-13> 근무경력에 따른 업권별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
5년 이하	74.7	72.2	77.6	45.4	58.0	89.2	85.6	93.0
6~10년	15.5	17.3	16.6	30.4	27.9	5.0	9.2	4.7
11~15년	6.8	8.5	4.4	16.0	9.8	4.8	3.5	1.2
16~20년	2.0	1.2	0.9	5.0	3.0	1.0	1.3	0.6
20년 초과	1.0	0.9	0.6	3.1	1.3	-	0.5	0.6
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 근무경력별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 근무 경력별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

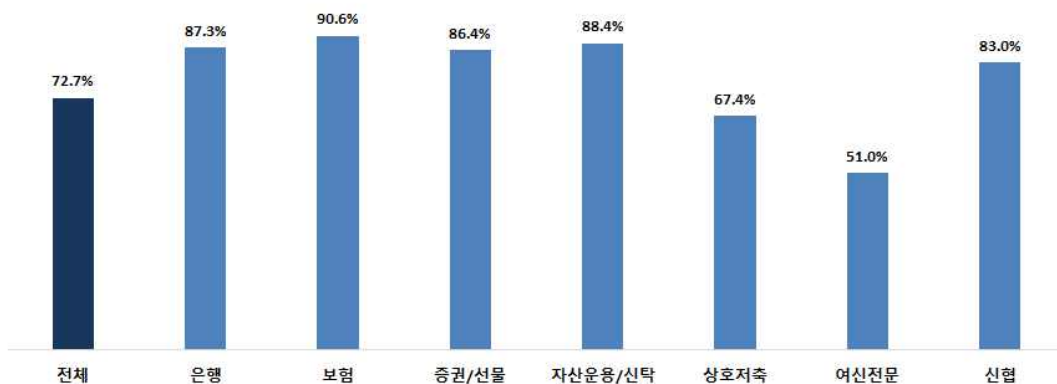
## (7) 학력별 인력현황

### ① 업권별 형태

□ 학력별 채용예상규모를 보면, 모든 업권에서 대졸자의 채용예정 비율이 가장 높게 나타남.

○ 은행, 신협 업권에서는 대졸자 다음으로 고졸자의 채용 예정비율이 높고, 보험, 상호저축, 여신전문의 경우 전문대 졸업자가, 증권/선물, 자산운용/신탁의 경우 대학원 졸업자의 채용 예정비율이 높게 나타남.

<그림 III-7> 업권별 대졸자 채용 예상 비율



<표 III-14>

학력에 따른 업권별 채용예상규모

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권/ 선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신협
고졸	10.4	7.2	1.2	1.9	1.5	13.3	19.2	9.0
전문대졸	12.6	4.2	5.0	4.1	2.2	16.6	24.6	8.0
대졸	72.7	87.3	90.6	86.4	88.4	67.4	51.0	83.0
대학원졸	4.3	1.3	3.2	7.5	7.9	2.7	5.1	-
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 학력별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 학력별  
채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

## 라. 2018년 채용 계획 및 실적간의 차이 분석

- 2018년 실제 채용규모가 채용 계획규모보다 큰 것으로 나타났으며, 실제로 32.9%의 인원을 계획보다 많이 채용한 것으로 조사됨.
  - 2018년 채용계획과 실제 채용규모 항목에 모두 응답한 회사만 분석 대상으로 포함하였음.(은행 18개사, 보험 11개사, 증권/선물 20개사, 자산운용/신탁 91개사, 상호저축 52개사, 여신전문 32개사, 신탁 177개사 등 총 401개사)
  - 2018년 중에는 계획했던 채용인원보다 실제 채용인원이 1,827명이 더 많았던 것으로 나타나, 증가율로는 32.9%를 기록함.
  - 업권별로는 증권/선물에서 채용 계획대비 가장 많은 증가율(75.4%)을 보였으며, 그 다음으로 상호저축(63.6%), 자산운용(50.3%), 여신전문(27.1%) 업권의 증가율이 높았음.
  - 직무별로는 투자은행(69.2%), 자산운용(50.5%) 직무에서 계획보다 훨씬 많은 인원을 채용한 것으로 조사됨.
  
- 다만 실제 채용 규모와 채용 계획과의 차이는 다양한 요인에 의해 발생할 수도 있음.
  - 예를 들면 경제상황이 연초에 비해 호전되면서 노동수요가 늘어나 채용인원을 확대했을 가능성이 있으며, 또는 예상보다 많은 인원이 퇴직을 하면서 신규채용을 늘렸을 가능성도 있음.
  
- 따라서 2018년에 실제 채용규모가 채용 계획규모보다 많았다고 해서 2019년에도 실제 채용규모가 채용 계획규모보다 많을 것이라고 추정하기 보다는 2019년 중 경제상황, 금융산업 구조조정, 노동시장 여건 등 다양한 요인들도 동시에 고려할 필요가 있음.

<표 Ⅲ-15> 2018년 실제 채용 규모와 채용 계획과의 차이<sup>1)</sup>

(단위 : 명, %)

구분	전체	은행	보험	증권 / 선물	자산운용 / 신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
경영관리	308 (40.9)	30 (15.3)	46 (68.7)	109 (117.2)	63 (52.5)	49 (55.1)	13 (9.8)	-2 (△3.6)
영업·마케팅	868 (27.1)	209 (13.8)	132 (40.7)	146 (72.6)	25 (17.5)	234 (66.5)	96 (25.3)	26 (9.0)
영업지원	119 (20.8)	5 (4.7)	-6 (△2.7)	12 (60.0)	10 (62.5)	39 (62.9)	54 (43.2)	5 (26.3)
자산운용	203 (50.5)	3 (150.0)	6 (14.6)	22 (38.6)	171 (60.2)	0 -	1 (5.9)	0 (0.0)
자산관리	43 (46.7)	16 (800.0)	0 (0.0)	-7 (△13.7)	31 (88.6)	1 -	0 -	2 -
보험	63 (29.3)	0 -	61 (28.4)	0 -	0 -	0 -	0 -	2 -
투자은행	171 (69.2)	4 (6.0)	0 (0.0)	164 (100.0)	0 -	0 (0.0)	3 (25.0)	0 -
기타	52 (80.0)	33 (3,300.0)	3 (8.3)	1 (14.3)	3 (75.0)	2 (33.3)	14 (1,400.0)	-4 (△40.0)
계	1,827 (32.9)	300 (15.8)	242 (26.5)	447 (75.4)	303 (50.3)	325 (63.6)	181 (27.1)	29 (7.8)

주 : 1) 차이 = '실제 채용 규모' - '채용 계획 규모'

2) ( ) 는 채용계획 대비 실제채용규모 증감률(%)임.

3) - 는 2018년 실제 채용 및 채용 계획이 모두 0이어서 채용계획 대비 실제채용 규모의 증감률을 구할 수 없는 경우임.

4) 증감률이 0.0인 경우 채용계획과 실제채용규모가 같아서 증감률이 0%임.

## 2. 거시경제분석모델을 통한 수요전망

### 가. 실물경제 및 금융산업 성장 전망

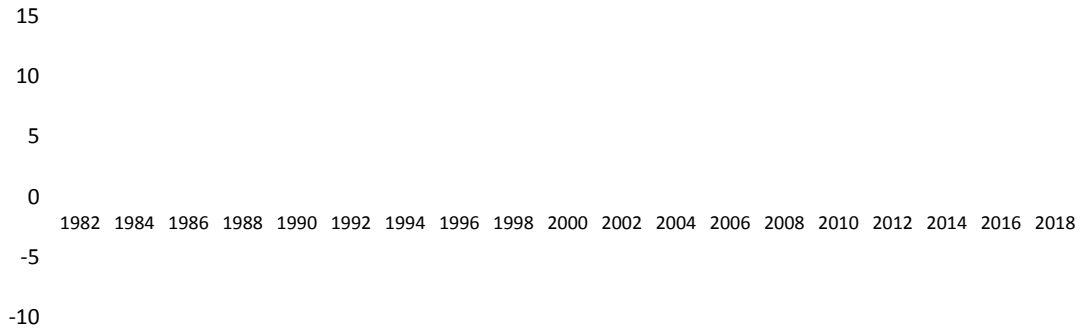
#### (1) 실물경제 성장 전망

- 우리나라 실질 GDP는 성장률이 지속적으로 하락하는 추세에 있음.
  - 우리나라의 연평균 성장률은 1980년대에는 8.9%, 1990년부터 외환위기 이전인 1997년까지는 8.2%로 빠른 성장세를 유지하였으나, 1998년 외환위기로 성장률이  $\Delta 5.5\%$ 까지 하락함.
  - 1999년에는 기저효과 등으로 실질 GDP 성장률이 11.3%까지 반등하였다가 점차 하락세를 보여 2003년에는 2.9%까지 하락함.
  - 이후 2007년까지 연평균 4.9%의 성장률을 보였으나, 2008년과 2009년에는 글로벌 금융위기의 영향으로 다시 큰 폭으로 하락
  - 2010년에는 전년대비 6.5% 성장하였으나, 2011년 유로지역 재정위기로 2012년 2.3%까지 하락한 뒤 2013년과 2014년에는 반등하여 각각 2.9% 및 3.3%를 기록
  - 2015년과 2016년에는 수출 둔화 지속과 내수 회복 지연 등으로 2.6%, 2.8% 성장에 그쳤으나, 2017년에는 세계경제 회복세와 정부정책의 효과로 3.1%를 기록
  - 최근 세계 교역 둔화 및 금리상승 기조로 인한 수출, 소비 둔화와 건설 및 설비투자 감소로 2018년 경제성장률은 2.7%를 기록할 전망

### <그림 III-8>

### 경제성장률 추이

(단위 : %)



주 : 2018년은 한국금융연구원 전망치임.

자료 : 한국은행 경제통계시스템 (<http://ecos.bok.or.kr/>)

- 경제성장률의 장기적인 하락 추세는 앞으로도 지속될 것으로 예상
  - 우리나라 잠재성장률이 2018년에는 약 2.8%이지만 2040년에는 1.5%까지 점진적으로 하락할 것으로 전망
  - 물론 성장잠재력 수준은 여러 유·무형의 요인들에 의해 결정이 되기 때문에 직접적인 관측이 어렵지만 여러 통계기법을 활용하여 잠재성장률을 추정하더라도, 향후 잠재성장률의 추세적인 하락은 불가피한 현상으로 판단됨.

### <그림 III-9>

### 잠재성장률 전망치

(단위 : %)



자료 : 금융연구원 자체 추정

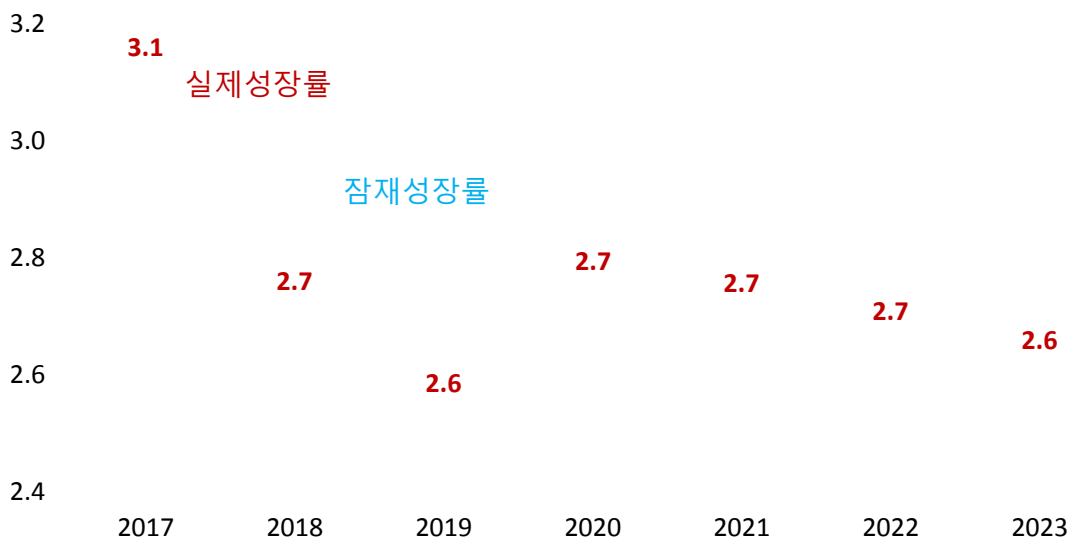
□ 경제성장률은 장기적으로 잠재성장률 추세와 비슷한 움직임을 보이겠지만 단기적으로는 경기적인 요인으로 인해 잠재성장률 수준을 하회하거나 상회할 수 있음.

○ 이에 따라 금융연구원의 경제전망 모형을 이용하여 2018~2019년까지 단기 성장률을 전망하고, 이후 우리 경제가 잠재성장률 수준으로 성장하는 것으로 가정하여 향후 5년간 경제성장률을 전망함.

□ 추정결과 2019년 우리경제의 성장률은 수출과 건설투자의 성장세가 둔화되면서 2018년보다 소폭 하락한 2.6%를 기록할 것으로 예상되며, 이후 잠재성장률 수준의 성장세를 보이며 2023년 2.6% 수준에 수렴할 것으로 전망

#### <그림 III-10> 2018~2023년까지의 경제성장률 전망

(단위 : %)



자료 : 금융연구원 자체 추정

## (2) 금융산업 성장 전망

- 2018년 1~3분기 중 우리나라에서 창출된 부가가치는 1,177.4조원이며 이중 금융업이 창출한 부가가치는 74.6조원으로 전체 부가가치 중 6.34%를 차지함.

<표 III -16>                      금융업 및 전산업 실질부가가치

(단위 : 조원, %)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
금융업(A)	72.7	75.5	78.6	83.0	88.6	90.8	94.2	74.6
전산업(B)	1,311.9	1,342.0	1,380.8	1,427.0	1,466.8	1,509.8	1,556.0	1,177.4
비중(A/B)	5.54	5.63	5.69	5.82	6.04	6.02	6.06	6.34

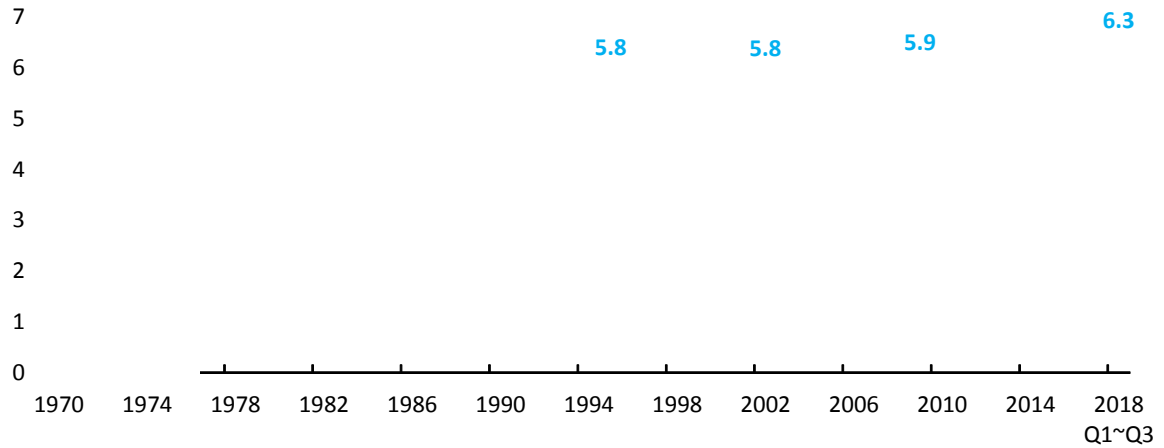
주 : 2018년은 1분기부터 3분기까지임.

자료 : 한국은행 경제통계시스템 (<http://ecos.bok.or.kr/>)

- 1970년 이후 전산업 실질부가가치 중 금융업 실질부가가치가 차지하는 비중을 살펴보면 1970년 이후 1995년까지 지속적으로 상승한 후 1995년 이후 5.5%를 중심으로 등락을 거듭하고 있음.
- 1970년에는 1.3%이었으나 1995년에 5.8%에 도달할 때까지 지속적인 상승세를 보임.
  - 1995년 이후 1998년 외환위기, 2003년 카드위기로 일시 하락하는 모습을 보였으나 다시 반등하여 2014년 이후에는 6%대를 유지하고 있음.

### <그림 Ⅲ-11> 금융업 실질부가가치 비중<sup>1)</sup>

(단위 : %)



주 : 금융업 실질부가가치 / 전산업 실질부가가치

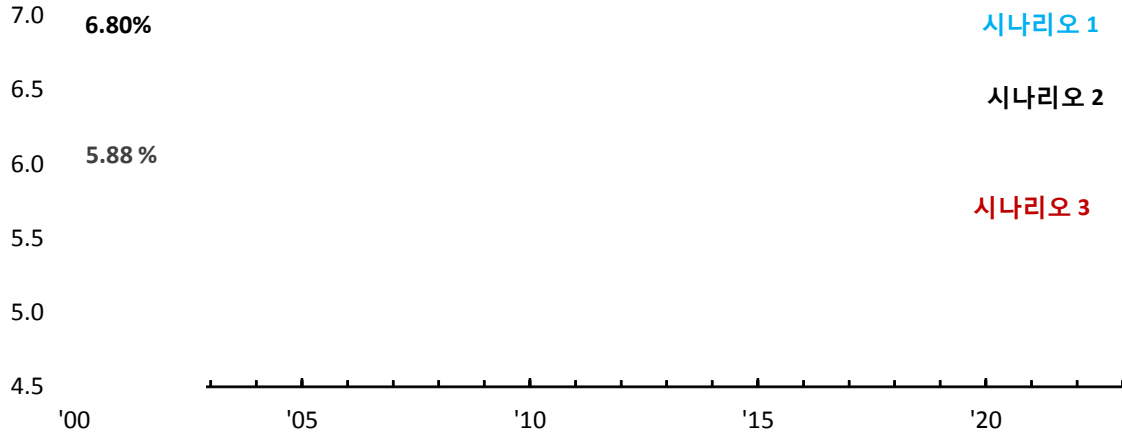
자료 : 한국은행 경제통계시스템 (<http://ecos.bok.or.kr/>)

□ 이와 같은 점을 감안하여 본 연구는 금융업 실질부가가치 비중 전망치를 다음과 같은 세가지 시나리오로 제시함.

- 시나리오 1은 2019년부터 2023년까지 금융업 부가가치가 전산업 실질부가가치에 비해 더 빠르게 성장하는 시나리오이고, 시나리오 2는 금융업 부가가치가 전산업 부가가치와 동일한 속도로 성장하는 시나리오이며, 마지막 시나리오 3은 금융업 부가가치가 전산업 부가가치에 비해 더 느리게 성장하는 시나리오임.
- 다만 각 시나리오별 상·하한은 2000~2018년중 변동폭의 표준편차를 감안하여 상한은 '2018년 비중 + 2×표준편차', 하한은 '2018년 비중 - 2×표준편차'로 정하였음.

### <그림 Ⅲ-12> 금융업 실질부가가치 비중 전망

(단위 : %)



주 : 1) 상·하한은 '2018년 부가가치 비중(6.34%)  $\pm$  2×변동폭의 표준편차(0.23%)'로 설정함.

### <표 Ⅲ-17> 금융업 부가가치 비중 전망

(단위 : %)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
시나리오 1	6.34	6.43	6.52	6.61	6.71	6.80
시나리오 2	6.34	6.34	6.34	6.34	6.34	6.34
시나리오 3	6.34	6.25	6.16	6.07	5.97	5.88

□ 2019~2023년중 경제성장률 전망치와 금융업 부가가치 비중 전망치를 이용하여 2019~2023년중 금융업이 창출하는 부가가치를 전망해보면 다음과 같음.

- 시나리오 1의 경우에는 2018년중 101.3조원이었던 부가가치가 2023년에는 124.5조원으로, 시나리오 2에서는 116.1조원, 시나리오 3에서는 107.8조원으로 증가함.

〈표 Ⅲ-18〉 금융업 및 전산업 실질부가가치 전망

(단위 : 조원)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
전산업 <sup>1)</sup>	1,556.0	1,598.0	1,640.2	1,685.3	1,730.7	1,776.6
금융업						
시나리오 1	101.3	105.5	109.9	114.5	119.1	123.9
시나리오 2	101.3	104.0	106.8	109.7	112.6	115.6
시나리오 3	101.3	102.5	103.8	105.0	106.1	107.2

주 : 1) 전산업 실질부가가치 전망치는 앞서 언급한 「<그림> 2018~2023년까지의 경제성장률 전망」에 근거함.

## 나. 금융업 인력 수요 전망

□ 향후 5년간 실물경제 및 금융산업 성장 전망을 토대로 금융인력 수요 전망을 실시함.

- 다만 앞서 전망한 실물경제와 금융산업은 우리나라 전체 경제를 반영한 것임에 주의할 필요가 있음.
- 즉 실물경제 성장을 전망하기 위해 본 보고서는 국내총생산(GDP; Gross Domestic Product)을 사용하였는데, 국내총생산은 한 나라의 영역 내에서 가계, 기업, 정부 등 모든 경제 주체가 일정기간동안 생산활동에 참여하여 창출한 부가가치 또는 최종 생산물을 평가한 합계임.
- 또한 금융산업 성장도 일부 금융기관에서 창출된 부가가치만을 고려한 것이 아니라, 우리나라 금융산업 전체에서 창출된 부가가치 전체를 평가한 합계임.

- 따라서 본 연구에서 전망하는 금융인력 수요는 일부 금융기관에서 발생하는 금융인력 수요를 전망하는 것이 아니라, 우리나라 전체 금융산업에서 발생하는 금융인력 수요를 전망하는 것임.
- 일부 금융기관에서 발생하는 금융인력 수요를 전망하기 위해서는 우리나라 전체 금융산업의 성장 전망보다는, 해당 금융기관의 성장 전망이 필요한데 이에 대한 정보는 현 시점에서 파악할 수 없음.
- 우리나라 전체 금융산업에서 발생하는 금융인력 수요를 전망하는데 가장 적절한 자료는 통계청에서 매달 발표하는 '경제활동인구조사'임.
- 통계청의 '경제활동인구조사'는 1963년에 최초 작성된 이후 지난 50년 동안 매월 우리나라 국민의 경제활동(취업, 실업, 노동력 등) 특성을 조사함으로써 거시경제 분석과 인력자원의 개발정책 수립에 필요한 기초 자료를 제공하는 자료임.
- 이러한 점을 감안할 때 우리나라 전체 금융산업에서 발생하는 금융인력 수요를 전망하기 위해서는 통계청의 '경제활동인구조사'의 금융인력 정보를 활용하는 것이 가장 적절하다고 판단됨.

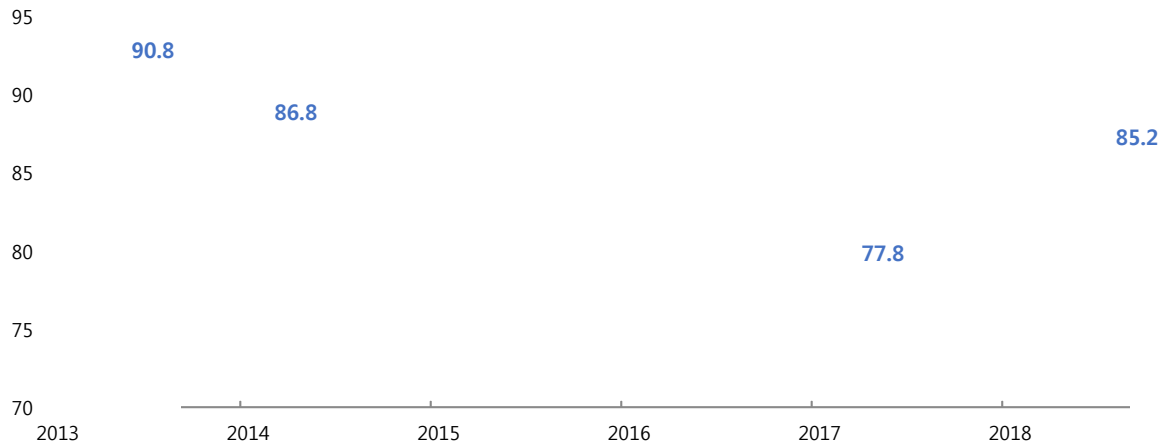
## (1) 추정방법

- 2018년 9월 현재 우리나라 금융업 취업자수는 85.2만명을 기록
  - 금융업 취업자수\*는 2013년중 90.8만명을 기록한 뒤, 금융서비스의 비대면거래 증가로 인력구조조정이 이어지며 감소세를 지속하였음.
  - \* 통계청 경제활동인구조사, 한국표준산업분류 10차개정 기준
  - 2017년 5월 77.8만명까지 감소하였으나, 이후 완만하게 증가하여 2018년 9월 85.2만명을 기록

<그림 Ⅲ-13>

금융업<sup>1)</sup> 취업자수

(단위 : 만명)



주 : 1) 금융업은 통계청의 「한국표준산업분류」에 따른 것으로 한국표준산업분류상의 대분류중 'K 금융 및 보험업(64~66)'에 해당됨. 한국표준산업분류 소분류에서는 좀더 세분화된 산업분류가 가능하지만 통계청의 경제활동인구 조사에서는 대분류까지의 취업자수만 공개하고 있음.

자료 : 통계청 경제활동인구조사

□ 한편 2018년 우리나라 금융업의 부가가치는 101조원으로 전년대비 7.5% 증가할 것으로 전망

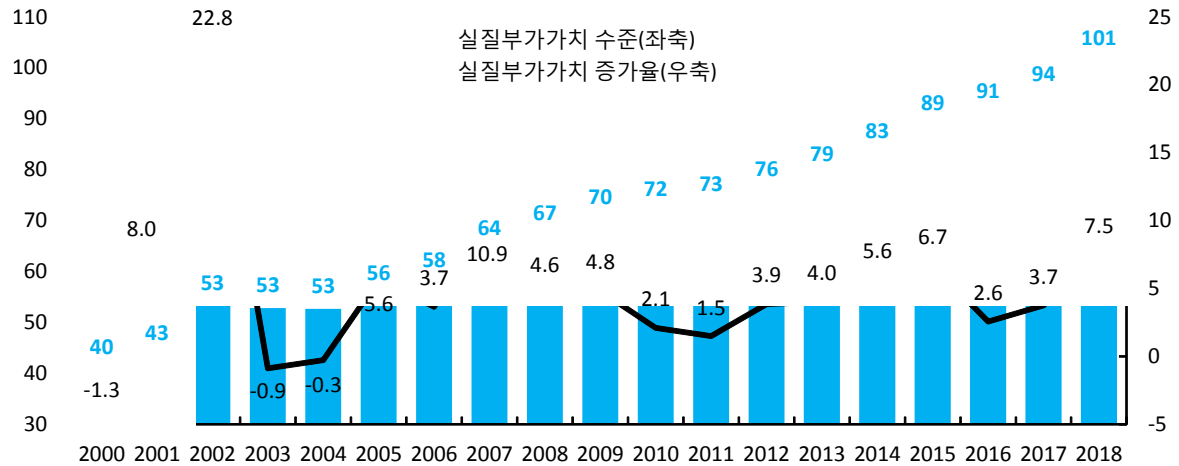
- 2001년 금융업 부가가치 규모는 43조원으로 2001년 이후 연평균 5.1%씩 성장하여 2017년에는 94조원까지 성장함.
- 외환위기 직후인 2000년과 카드위기 직후인 2004년에는 금융업 실질부가가치는 마이너스 성장을 하기도 하였으나 이 시기를 제외하고는 대체로 안정적인 성장을 이룩하였음.

<그림 Ⅲ-14>

## 금융업 부가가치

(단위 : 조원)

(단위 : %)



주 : 2018년 금융업 부가가치는 한국금융연구원 전망치임.

자료 : 한국은행 경제통계시스템 (<http://ecos.bok.or.kr/>)

□ 금융업 부가가치와 금융업 취업자수 간에 장기적으로 안정적인 관계(공적분 관계)가 존재하는지를 살펴보기 위해 Johansen 공적분 검정을 실시함.

- 공적분 관계의 유무를 판단하는 검정방법에는 Kremer, Ericsson, Dolado (1992)의 Error-Correction Model, Engle and Yoo(1987)의 Augmented Dickey Fuller test, Engle and Granger(1987)의 2OLS, 그리고 Johansen(1991, 1995)의 Johansen test 등이 있는데, 이중에서 상대적으로 우수한 것으로 평가받는 Johansen test를 적용함.
- Johansen test는 모든 변수를 내생(endogenous)변수로 간주하는 Vector Auto-regressive Model을 기반으로 하여 공적분관계를 검정하는 검정법임.
- 검정결과 두 변수간의 공적분관계가 존재하지 않는다는 귀무가설을 5%의 유의수준에서 기각할 수 있어서 두 변수 간에 공적분관계가 존재하는 것으로 나타남.

<표 III -19>

Johansen 공적분 검정 결과

Sample (adjusted): 2001Q4 2018Q3  
Included observations: 68 after adjustments  
Trend assumption: Linear deterministic trend  
Series: GDP EMP  
Lags interval (in first differences): 1 to 2

Unrestricted Cointegration Rank Test (Trace)

Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Trace Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.245878	30.62531	15.49471	0.0001
At most 1 *	0.154791	11.43565	3.841466	0.0007

Trace test indicates 2 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level

\* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level

\*\*Mackinnon-Haug-Michelis (1999) p-values

Unrestricted Cointegration Rank Test (Maximum Eigenvalue)

Hypothesized No. of CE(s)	Eigenvalue	Max-Eigen Statistic	0.05 Critical Value	Prob.**
None *	0.245878	19.18967	14.26460	0.0077
At most 1 *	0.154791	11.43565	3.841466	0.0007

Max-eigenvalue test indicates 2 cointegrating eqn(s) at the 0.05 level

\* denotes rejection of the hypothesis at the 0.05 level

\*\*Mackinnon-Haug-Michelis (1999) p-values

- 한편 부가가치 증가가 고용에 미치는 영향은 고용탄력성, 취업계수, 고용유발계수, 취업유발계수 등 다양한 지표를 통해 추정할 수 있음.
- 이 중에서도 고용탄력성은 경제성장률 1% 변동에 따른 취업자수 증가율을 나타내는 지표로 가장 광범위하게 이용되고 있는 지표임.
  - 우리나라 전산업 고용탄력성은 금융위기 이전에는 0.29, 위기 이후에는 0.35를 기록하였으며, 2001년 이후에는 연평균 0.32으로 나타남.
  - 즉 우리나라의 경우 2000년대 들어 실질 GDP가 1% 증가할 때 취업자수는 0.32% 증가하는 것으로, 2018년 1~9월중 평균 취업자수가 2,677.3만명임을 고려할 때 실질 GDP가 1% 증가할 때 취업자수는 약 8.64만명 증가

<표 III -20>

고용탄력성<sup>1)</sup>

(단위 : %)

	금융위기이전 <sup>2)</sup>	금융위기이후 <sup>3)</sup>	2001년이후
경제성장률	6.80	4.24	5.38
취업자수증가율	1.33	0.20	0.71
고용탄력성 <sup>4)</sup>	0.20	0.05	0.13

주 : 1) 기간중 연평균

2) 2001~2008년

3) 2009~2018년

4) 취업자수증가율/실질GDP증가율

자료 : 통계청, 한국은행 경제통계시스템 (<http://ecos.bok.or.kr/>)

□ 본 연구에서는 부가가치 증가가 고용에 미치는 영향을 ‘부가가치 증가율이 취업자수 증가율에 미치는 영향을 나타내는 고용탄력성’을 이용하여 추정하기로 함.

○ 이는 고용탄력성이 부가가치의 증가가 고용에 미치는 동태적인 영향을 파악하기에 가장 유용한 지표이기 때문임.

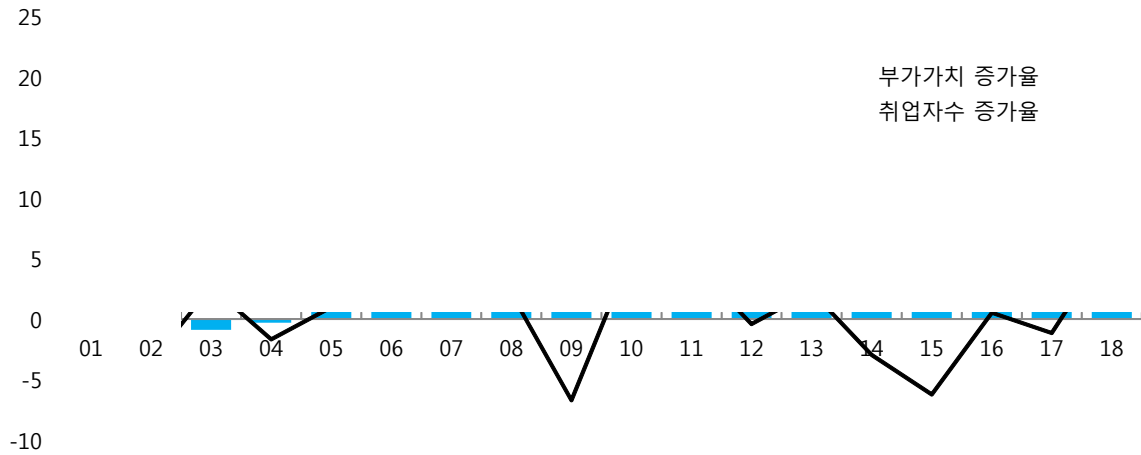
□ 2001년 이후 금융업 취업자수 및 부가가치 증가율 추이를 살펴보면 취업자수는 연평균 0.71%씩, 부가가치는 연평균 5.38%씩 증가하였음을 알 수 있음.

○ 이에 따라 금융업 고용탄력성은 0.71/5.38으로 약 0.13으로 추정되는데, 이는 금융업에서 부가가치가 1% 늘어나면 취업자수는 0.13% 늘어남을 의미함.

○ 2018년 1~9월 평균 금융업 취업자수가 83.9만명임을 감안할 때 금융업 부가가치가 1% 늘어나면 금융업 취업자수는 83.9만명 × 0.13%에 해당하는 1,131명 정도가 증가하는 것으로 추정할 수 있음.

### <그림 Ⅲ-15> 금융업 취업자수 및 부가가치 증가율 추이

(단위 : %)



주 : 1) 2018년 금융업 부가가치는 한국금융연구원 전망치임.

2) 2018년 취업자수 증가율은 2018년 1~9월중 취업자의 전년동월대비 증가율임.

자료 : 통계청, 한국은행 경제통계시스템 (<http://ecos.bok.or.kr/>)

## (2) 금융업권별 인력 수요 전망

□ 위와 같은 가정을 근거로 향후 5년간 금융인력 수요를 전망해 보면 시나리오 1에서는 매년 4,530명, 시나리오 2에서는 매년 2,931명씩 증가하며, 시나리오 3에서는 매년 1,249명씩 늘어나는 것으로 추정됨.

○ 증가율로 보면 시나리오 1은 0.52~0.55%, 시나리오 2는 0.34~0.36%, 그리고 시나리오 3은 매년 약 0.13~0.16% 정도의 수요가 증가하는 것으로 나타남.

<표 III-21>

금융인력 수요 전망

(단위 : 명)

	2019	2020	2021	2022	2023	평균
시나리오 1	843,819 (4,497)	848,437 (4,618)	853,001 (4,564)	857,514 (4,513)	861,973 (4,459)	(4,530)
시나리오 2	842,203 (2,881)	845,212 (3,009)	848,176 (2,964)	851,098 (2,922)	853,975 (2,877)	(2,931)
시나리오 3	840,587 (1,265)	841,946 (1,359)	843,229 (1,283)	844,437 (1,208)	845,566 (1,129)	(1,249)

주 : ( )내는 전년대비 증감

<표 III-22>

금융인력 수요 증가율 전망

(단위 : %)

	2019	2020	2021	2022	2023
시나리오 1	0.54	0.55	0.54	0.53	0.52
시나리오 2	0.34	0.36	0.35	0.34	0.34
시나리오 3	0.15	0.16	0.15	0.14	0.13

주 : 전년대비 증가율

□ 다만 위의 금융인력 수요 증감은 해당년도의 입직자와 이직자를 가감한 순증감임에 주의할 필요가 있음.

○ 예를 들어 시나리오 1의 경우 2019년 취업자수가 843,819명이고 2018년 1~9월중 평균 취업자수가 839,322명이므로 2018년 취업자수는 4,497명 증가함.

○ 이 때 4,497명 모두가 신규채용된 인원수를 나타내는 것은 아니며 입직자(신규채용된 자)에서 이직자(퇴직한 자)를 차감한 인원수를 나타냄.

○ 따라서 퇴직자 등 이직자를 감안하면 입직자는 4,497명을 크게 상회할 것으로 예상됨.

#### ① 금융업권별 인력비중이 불변인 경우

□ 향후 5년간 금융업권별 금융인력 수요를 전망하기 위해 향후 5년간 업권별 인력비중이 2018년과 동일한 비중으로 지속된다고 가정함.

○ 예를 들면 향후 5년간 은행권 취업자수 비중은 전체에서 47.3%를 차지하는 등 향후 5년간 업권별 인력비중이 변하지 않는 것으로 가정함.

<표 III-23> 업권별 인력비중

(단위 : %)

은행	보험	증권/선물	자산운용/ 신탁	저축 은행	여신 전문	신협	합계
47.4	20.9	12.8	3.2	3.1	9.1	3.5	100.0

주 : 1) 2018년 금융인력조사 기준

□ 이 경우 각 시나리오별 금융인력 수요를 나타내면 다음과 같음.

<표 Ⅲ-24> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 1

(단위 : 명)

	2019	2020	2021	2022	2023
은행	400,030	402,219	404,383	406,522	408,636
보험	175,976	176,940	177,891	178,833	179,762
증권/선물	108,375	108,968	109,554	110,133	110,706
자산운용/신탁	26,742	26,888	27,033	27,176	27,317
상호저축	26,516	26,661	26,805	26,947	27,087
여신	76,406	76,824	77,237	77,646	78,049
신협	29,774	29,937	30,098	30,257	30,415
계	843,819	848,437	853,001	857,514	861,973

<표 Ⅲ-25> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 2

(단위 : 명)

	2019	2020	2021	2022	2023
은행	399,264	400,690	402,095	403,481	404,844
보험	175,639	176,267	176,885	177,495	178,094
증권/선물	108,167	108,553	108,934	109,309	109,679
자산운용/신탁	26,691	26,786	26,880	26,973	27,064
상호저축	26,466	26,560	26,653	26,745	26,835
여신	76,259	76,532	76,800	77,065	77,325
신협	29,717	29,823	29,928	30,031	30,132
계	842,203	845,212	848,176	851,098	853,975

<표 III -26>

업권별 금융인력 수요 : 시나리오 3

(단위 : 명)

	2019	2020	2021	2022	2023
은행	398,498	399,142	399,750	400,323	400,858
보험	175,302	175,586	175,853	176,105	176,341
증권/선물	107,959	108,134	108,299	108,454	108,599
자산운용/신탁	26,640	26,683	26,723	26,762	26,797
상호저축	26,415	26,457	26,498	26,536	26,571
여신	76,113	76,236	76,352	76,462	76,564
신협	29,660	29,708	29,753	29,796	29,836
계	840,587	841,946	843,229	844,437	845,566

## ② 금융업권별 인력비중이 변하는 경우

□ 앞서 언급한 ‘향후 5년간 업권별 인력비중이 2018년과 동일한 비중으로 지속된다’는 가정은 최근 진행되고 있는 금융시장의 변화를 감안할 때 다소 무리가 있는 가정으로 판단됨.

- 이에 따라 향후 전개될 금융시장 변화를 반영한 금융업권별 인력전망을 수행할 필요가 있음.
- 본 보고서에서는 금융업권별 자산비중 추이를 통해 금융시장의 변화를 반영하고자 함.

□ 2009년 이후 금융업권별 자산비중을 살펴보면 은행, 상호저축 업권의 자산비중은 하락하는 반면 보험, 증권/선물, 여신 등의 비중은 상승하는 것으로 나타남.

- 특히 은행 자산의 경우 2010년말에는 전체 금융권 자산의 65.5%를 차지하였으나 2018년 6월말에는 59.1%로 6.4%p 하락한 것으로 나타남.

<표 Ⅲ-27>

금융업권별 자산비중 추이

(단위 : %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
은행	65.5	64.3	62.0	61.4	60.9	60.2	60.0	59.0	59.1
보험	18.1	18.5	21.3	22.5	23.0	23.4	23.6	23.9	23.1
증권/선물	7.2	7.7	8.0	8.0	8.4	8.6	8.2	8.5	9.3
자산운용/신탁	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
상호저축	3.1	2.5	1.8	1.3	1.0	1.1	1.2	1.3	1.3
여신	4.3	5.2	5.0	5.1	4.9	5.0	5.1	5.3	5.2
신탁	1.7	1.6	1.7	1.7	1.6	1.6	1.7	1.8	1.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

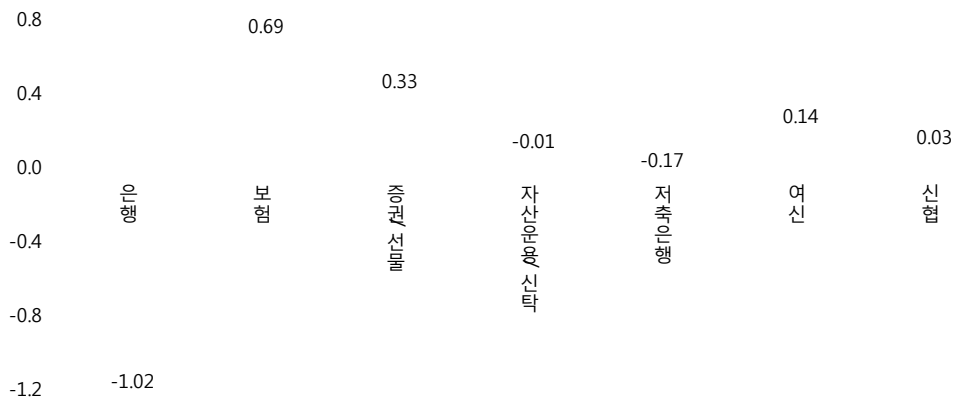
주 : 기말기준

자료 : 은행연합회, 저축은행중앙회, 생명보험협회, 손해보험협회, 금융감독원

- 즉 은행자산은 매년 전체 금융자산에서 차지하는 비중이 평균적으로 1.02%p씩 하락하는 것으로 나타남.
- 이에 반해 보험은 매년 0.69%p씩, 증권/선물은 매년 0.33%p씩 상승하는 것으로 나타남.

<그림 Ⅲ-16> 금융업권별 자산비중의 전년대비 차이<sup>1)</sup>

(단위 : %p)



주 : 1) 2010~2018년 6월 기간중 평균값

□ 이와 같은 추세가 향후 5년간 이어진다고 가정하면 2023년이 되면 은행 비중은 54.0%로, 보험 비중은 26.6%로 증권/선물 비중은 10.9%로 달라지게 됨.

○ 예를 들면 은행 비중은 2018년에 59.1%이었으나, 매년 1.02%p 하락하여 2019년에는 58.1%, 2020년에는 57.1% 등으로 낮아짐.

### <표 III -28> 금융업권별 자산비중 추이 전망

(단위 : %)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
은행	59.1	58.1	57.1	56.1	55.1	54.0
보험	23.1	23.8	24.5	25.2	25.9	26.6
증권/선물	9.3	9.6	9.9	10.3	10.6	10.9
자산운용/신탁	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
상호저축	1.3	1.1	1.0	0.8	0.6	0.5
여신	5.2	5.4	5.5	5.7	5.8	5.9
신협	1.8	1.8	1.8	1.8	1.9	1.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 향후 5년간 금융업권별 금융자산 비중의 변화가 금융업권별 금융인력 수요 비중에 미치는 영향을 살펴보기 위해서는 시계열분석이 가능한 자료를 확보할 필요가 있음.

○ 특히 시계열분석을 수행하기 위해서는 금융업권별 자산규모와 취업자수의 장기시계열이 필요

○ 그러나 금융업권별 취업자수 data를 확보하기 힘들\*뿐만 아니라 그간 금융산업의 구조가 바뀌면서 일관된 업권별 분류도 가능하지 않음.

\* 통계청에서는 금융업 취업자수 전체만을 공표하고 있을 뿐, 금융업권별로 취업자수를 별도로 공표하고 있지 않음.

□ 또한 자산의 변화가 금융인력 수요에 미치는 영향도 업권별로도 차이가 있을 것으로 예상되어 금융업권별 금융자산 비중의 변화가 금융업권별 금융인력 수요 비중에 미치는 영향을 면밀히 분석하기는 어려움.

○ 예를 들어 저축은행은 서민밀착형 영업을 하기 때문에 자산이 늘어날수록 추가로 필요한 인력이 더 많이 소요되지만, 증권/선물, 자산운용/신탁의 경우에는 자산이 늘어나더라도 추가로 필요한 인력이 많지 않을 수 있음.

□ 그러나 향후 업권별로 자산비중이 달라질 것이 예상되는 상황에서, 업권별 자산비중이 동일하다고 가정하고 업권별 금융인력 수요를 전망하는 것은 상당한 전망오차를 발생시킬 가능성이 있다고 판단됨.

□ 이에 따라 업권별 자산비중의 변화를 정확하게 반영하지는 못한다고 할지라도 향후 추세를 반영할 수 있는 수준의 가정을 도입함으로써 업권별 금융인력 수요 전망의 오차를 축소시키는 것이 바람직하다고 판단됨.

□ 이러한 배경하에서 본 연구보고서에서는 업권별 자산비중의 증가율이 금융인력 수요 비중의 증가율과 동일하다고 가정하고자 함.

○ 즉 은행의 경우 2019년에 자산비중이 1% 하락하면 금융인력 수요 비중도 동일하게 1% 하락하는 것으로 가정함.

○ 이러한 가정하에서 금융업권별 금융인력 수요 비중을 산출해 보면 아래의 표와 같음.

<표 III -29> 금융업권별 금융인력 수요 비중 추이 전망

(단위 : %)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
은행	47.4	46.3	45.2	44.1	43.0	41.8
보험	20.9	21.7	22.5	23.4	24.2	25.0
증권/선물	12.8	13.4	13.9	14.4	15.0	15.5
자산운용/신탁	3.2	3.1	3.0	3.0	2.9	2.8
상호저축	3.1	2.8	2.4	2.1	1.7	1.4
여신	9.1	9.3	9.5	9.8	10.0	10.3
신협	3.5	3.6	3.8	3.9	4.0	4.1
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 그리고 이와 같은 금융업권별 금융인력 수요 비중 전망을 근거로 시나리오별 금융인력 수요를 산출하면 다음과 같음.

<표 III -30> 업권별 금융인력 수요 : 시나리오 1

(단위 : 명)

	2019	2020	2021	2022	2023
은행	390,646	383,348	375,924	368,376	360,706
보험	182,997	191,058	199,182	207,371	215,621
증권/선물	112,874	118,017	123,200	128,425	133,689
자산운용/신탁	26,193	25,784	25,367	24,943	24,512
상호저축	23,541	20,678	17,781	14,851	11,889
여신	78,424	80,883	83,358	85,850	88,359
신협	30,793	31,987	33,189	34,401	35,621
계	843,819	848,437	853,001	857,514	861,973

<표 Ⅲ-31>            업권별 금융인력 수요 : 시나리오 2

(단위 : 명)

	2019	2020	2021	2022	2023
은행	389,897	381,891	373,798	365,620	357,359
보험	182,647	190,331	198,056	205,819	213,620
증권/선물	112,658	117,568	122,503	127,464	132,449
자산운용/신탁	26,143	25,686	25,224	24,757	24,284
상호저축	23,496	20,599	17,681	14,740	11,779
여신	78,274	80,575	82,887	85,208	87,539
신탁	30,734	31,865	33,002	34,144	35,291
계	842,203	845,212	848,176	851,098	853,975

<표 Ⅲ-32>            업권별 금융인력 수요 : 시나리오 3

(단위 : 명)

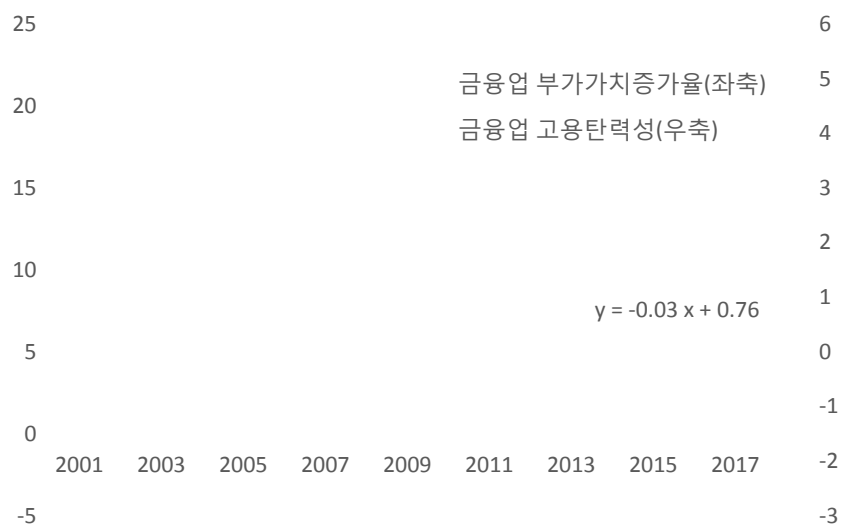
	2019	2020	2021	2022	2023
은행	389,149	380,415	371,617	362,759	353,840
보험	182,296	189,596	196,901	204,208	211,517
증권/선물	112,442	117,114	121,789	126,466	131,145
자산운용/신탁	26,092	25,587	25,077	24,563	24,045
상호저축	23,451	20,520	17,577	14,625	11,663
여신	78,124	80,264	82,403	84,541	86,677
신탁	30,675	31,742	32,809	33,876	34,943
계	840,587	841,946	843,229	844,437	845,566

## <참고> 최근 고용 추세를 반영한 금융인력 수요 전망

- 최근 들어 금융업권의 고용탄력성이 하락세를 보임에 따라, 최근의 추세를 반영한 금융업 인력 수요 전망을 추가적으로 살펴봄.
- 앞서 제시한 금융인력 수요 전망은 일정한 고용탄력성 하에서 금융업 부가가치 변화에 따른 금융업 취업자수 변화를 전망한 것으로, 2001년 이후 평균 고용탄력성이 향후에도 유지된다는 가정에 기반함.
- 그러나 금융업권에서는 최근 비대면 거래 증가에 따른 지점 및 인원 감축 등으로 부가가치는 증가하지만 그에 상응하는 노동력 증가는 수반되지 않는 고용없는 성장(jobless growth)이 일부 나타나고 있음.
- 2001년 이후 금융업 고용탄력성 추이를 살펴보면, 등락을 거듭하는 가운데 장기적으로는 소폭 하락세가 나타남.

## <그림> 금융업권 고용탄력성<sup>1)</sup> 추이

(단위 : %)



주 : 1) 취업자수증가율/실질GDP증가율

자료 : 통계청, 한국은행 경제통계시스템 (<http://ecos.bok.or.kr/>)

- 특히 최근 5년간 평균 고용탄력성은 음(-)의 값으로 나타나 금융인력 수요 전망에 고용탄력성의 하락세를 반영할 필요성이 제기됨.
- 최근 5년간 금융업 부가가치는 연평균 5.23%씩 증가하여 2001년 이후 연평균 증가율인 5.38%와 거의 비슷한 수준을 기록한 반면, 2001년 이후 연평균 0.71%씩 증가하던 금융업 취업자수는 최근 5년간 연평균 0.67%씩 감소함.
  - 이에 따라 최근 5년간 평균 고용탄력성은 -0.14로 하락하였으며, 이는 금융업 부가가치가 1% 성장할 때 취업자수는 0.14% 감소한다는 의미임.

<표>

### 고용탄력성<sup>1)</sup>

(단위 : %)

	2001년이후 (2001~2018)	최근 5년 (2014~2018)
경제성장률	5.38	5.23
취업자수증가율	0.71	-0.67
고용탄력성 <sup>2)</sup>	0.13	-0.14

주 : 1) 기간중 연평균

2) 취업자수증가율/실질GDP증가율

자료 : 통계청, 한국은행 경제통계시스템 (<http://ecos.bok.or.kr/>)

- 이러한 추세를 감안하여 향후 5년간 금융업 고용탄력성이 최근 5년 평균 수준으로 유지된다는 가정 하에 금융인력 수요를 전망함.
- 향후 5년간 우리 경제는 잠재성장률을 따라 성장하며, 전산업 중 금융업 부가가치 비중은 일정하게 유지(시나리오 2)되는 것으로 가정함.
  - 위와 같은 가정을 근거로 향후 5년간 금융인력 수요를 전망해보면, 매년 약 3,111명씩 감소하는 것으로 추정됨.
  - 증가율로 보면 매년 약 0.36~0.38% 정도의 수요가 감소하는 것으로 나타남.

<표>

금융인력 수요 전망

(단위 : 명, %)

	2019	2020	2021	2022	2023	평균
금융인력 수요 <sup>1)</sup>	836,220 (-3,102)	833,003 (-3,218)	829,856 (-3,146)	826,778 (-3,079)	823,768 (-3,009)	(-3,111)
수요 증가율 <sup>2)</sup>	-0.37	-0.38	-0.38	-0.37	-0.36	-0.37

주 : 1) ( )내는 전년대비 증감

2) 전년대비 증가율

☐ 향후 5년간 업권별 인력비중이 2018년 수준으로 유지된다고 가정하면, 업권별 금융인력 수요 전망은 다음과 같음.

<표>

업권별 금융인력 수요 1

(단위 : 명)

	2019	2020	2021	2022	2023
은행	396,427	394,902	393,411	391,951	390,524
보험	174,392	173,721	173,065	172,423	171,795
증권/선물	107,399	106,985	106,581	106,186	105,799
자산운용/신탁	26,501	26,399	26,300	26,202	26,107
상호저축	26,278	26,176	26,078	25,981	25,886
여신	75,718	75,426	75,141	74,863	74,590
신협	29,506	29,392	29,281	29,173	29,067
계	836,220	833,003	829,856	826,778	823,768

☐ 향후 5년간 업권별 금융인력 수요 비중 증가율이 금융업권별 자산 비중 증가율과 동일하다는 가정 하에 업권별 금융인력 수요를 전망하면 다음과 같음.

<표>

## 업권별 금융인력 수요 2

(단위 : 명)

	2019	2020	2021	2022	2023
은행	387,128	376,374	365,724	355,172	344,718
보험	181,349	187,582	193,778	199,938	206,064
증권/선물	111,858	115,870	119,857	123,822	127,764
자산운용/신탁	25,957	25,315	24,679	24,049	23,425
상호저축	23,329	20,302	17,299	14,319	11,362
여신	77,718	79,411	81,096	82,773	84,442
신협	30,516	31,405	32,289	33,168	34,042
계	836,220	833,003	829,856	826,778	823,768

□ 상기 금융인력 수요 전망은 최근 5년 사이 관측된 금융업권의 고용탄력성 하락을 바탕으로 한 것으로, 단기적으로 금융권 인력 수요가 감소할 수 있음을 시사함.

○ 다만 최근 금융업권의 고용탄력성 저하는 기술발전으로 인한 산업 구조 개편과 고령층의 대규모 퇴직 등이 맞물리면서 나타난 일시적 현상일 수 있으므로, 장기 전망은 보다 신중히 접근할 필요가 있음.

### 3. 금융관련 전공별, 학위별, 자격증보유자 인력 공급 전망

- 인력수요 전망에 비해 공급의 경우 구직자가 금융업 이외 다른 산업에도 취직할 수 있다는 점에서 인력공급 전망은 어려움이 있음.
- 당해연도 졸업자뿐만 아니라 취업중인 타업종 경력자도 금융업으로의 이직이 가능하고 재교육을 통해 금융업으로의 기업집단 내 이동도 가능하다는 점에서 공급전망은 현실적으로 어려운 측면이 있음.
- 따라서 인력공급 전망을 해석할 때 이러한 한계를 감안할 필요

#### 가. 금융전문인력 자격요건

- 금융인력조사에 따르면 금융회사 직원의 학력별 비중은 대졸이 63.1%로 과반을 차지하는 가운데, 고졸이 17.9%, 전문대졸이 11.6%를 차지하고 있음.
- 따라서 특정 학력을 금융인력의 자격요건으로 정할 수는 없음.
- 다만 업권별로 학력별 비중을 보면 은행이나 신탁은 타 업권에 비해 고졸학력인력에 대한 수요도 상당한 것으로 나타남.

<표 III-33>

업권별 학력 비중

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 /선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
고졸	17.2	20.8	17.6	7.4	3.5	14.7	15.3	20.2
전문대졸	11.5	8.7	15.9	8.7	3.4	17.3	17.5	21.3
대졸이상	71.3	70.5	66.5	83.9	93.1	68.0	67.1	58.5
대졸	63.6	65.0	59.3	70.5	68.4	63.6	58.9	54.9
대학원졸	7.6	5.6	7.2	13.4	24.7	4.3	8.2	3.7
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

□ 대출자의 전공은 경영/경제가 43.7%로 높은 비중을 차지하고 있는 가운데 인문/사회 20.4%, 컴퓨터/통신 6.5%, 공학 6.0% 등 다양한 전공 인력이 취업되어 있음.

- 경영/경제 및 인문/사회 전공자가 64.1%로 과반을 차지
- 전공별로도 금융인력의 자격요건을 정할 수는 없으나, 업권별 전공 비중을 보면 증권/선물, 자산운용/신탁에서는 경영/경제 인력에 대한 수요가 상당한 것으로 나타남.

**<표 III -34>                      업권별 대출자 전공 비중**

(단위 : %)

구분	전체	은행	보험	증권 /선물	자산운용 /신탁	상호 저축	여신 전문	신탁
경영/경제	44.9	43.8	42.8	47.9	59.8	44.3	44.5	46.7
법률	4.8	4.6	6.2	2.6	5.6	5.7	6.2	3.4
인문/사회	21.4	24.6	20.6	14.5	13.6	23.6	19.3	19.5
컴퓨터/통신	5.9	6.3	5.8	4.4	3.1	7.0	7.6	4.0
공학	6.2	5.9	6.7	5.1	10.5	6.7	7.1	6.3
자연	5.8	5.7	8.4	3.3	3.3	5.2	5.7	6.2
기타	11.0	9.1	9.4	22.3	4.1	7.5	9.5	13.8
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## 나. 세부항목별 인력공급 현황 및 전망

### (1) 전공별

- 금융인력 공급규모를 추정하는 여러 방법 중 하나는 전공별 졸업 및 재적인원을 이용하는 방법임.
  - 동 방법은 금융인력의 전공이 대체로 상경계열인 점을 감안한 것으로 매년 상경계열 졸업생을 금융인력 신규공급 규모로 보는 방법임.
  - 다만 동 방법은 법학, 공학계열 등 상경계열이 아닌 타전공자도 금융권에 취업가능하다는 점에서 한계가 있으며 또한 복수전공이나 부전공 졸업생도 금융인력 신규공급에 제외된다는 한계를 가지고 있음.
  - 특히 타전공자의 경우에는 금융권이 아닌 다른 업종에 종사하다가 금융업으로 전직한 경우가 많이 있는데 이 경우도 금융인력 신규공급에서 제외되는 문제점을 가지고 있음.
  - 이러한 단점에도 불구하고 동 방법을 사용하는 이유는 비록 정확한 공급규모를 파악할 수 없더라도 대략적인 공급규모라도 파악해 보기 위함임.
- 취업통계연보를 보면 2016년 경상계열 취업대상자는 62,519명인 것으로 추정됨.
  - 구체적으로는 2016년 경제·경영의 취업대상자는 53,601명, 금융·회계·세무는 8,918명으로 추정됨.
  - 취업통계연보는 건강보험DB 및 국세DB와 연계하여 보다 현실적인 취업자수를 반영한다는 장점이 있으나, 2018년 현재 2016년 자료까지만 발간되어 2017년 자료는 본 보고서에 수록하지 못함.

<표 III -35>

전공별 취업대상자<sup>1)</sup>

(단위: 명)

	경상계열	경제·경영	금융·회계·세무
2007	55,965	48,350	7,578
2008	55,281	47,605	7,676
2009	55,131	47,280	7,851
2010	57,313	49,323	7,981
2011	58,101	50,001	8,091
2012	59,553	51,250	8,293
2013	56,712	48,805	7,897
2014	56,120	48,296	7,815
2015	61,606	52,608	8,998
2016	62,519	53,601	8,918

주 : 1) 취업대상자 = 졸업자-(진학자+입대자+취업불가능자+제외인정자+외국인유학생)

자료 : 취업통계연보

□ 한편 입학생 추이를 살펴보면 경상계열의 입학생은 2012년부터 감소세로 돌아서 2017년 현재 71,527명을 기록

○ 전공별로 보면, 경제·경영은 2009~2011년중 상승세를 보이다가 2012년부터 하락세로 전환된 반면, 금융·회계·세무는 등락을 거듭하고 있음.

○ 증가율로 보면 금융·회계·세무는 평균적으로 매년 입학생이 1.49%씩 증가하는 모습을 보인 반면 경상계열과 경제·경영은 각각 0.60%, 0.86%씩 감소

<표 III -36>

전공별 입학생 추이

(단위: 명)

	경상계열	경제·경영	금융·회계·세무
2007	78,087	69,412	8,675
2008	77,818	68,658	9,160
2009	79,517	69,775	9,742
2010	82,344	72,090	10,254
2011	83,648	73,462	10,186
2012	83,323	73,026	10,297
2013	81,432	70,789	10,643
2014	79,901	69,822	10,079
2015	78,184	68,050	10,134
2016	76,207	66,199	10,008
2017	71,527	62,178	9,349

자료: 교육통계연보

<표 III -37>

전공별 입학생 증가율 추이

(단위: 전년대비 증가율, %)

	경상계열	경제·경영	금융·회계·세무
2008	-0.34	-1.09	5.59
2009	2.18	1.63	6.35
2010	3.56	3.32	5.26
2011	1.58	1.90	-0.66
2012	-0.39	-0.59	1.09
2013	-2.27	-3.06	3.36
2014	-1.88	-1.37	-5.30
2015	-2.15	-2.54	0.55
2016	-2.53	-2.72	-1.24
2017	-6.14	-6.07	-6.58
평균	-0.60	-0.86	1.49

자료: 교육통계연보

□ 2012~2018년 입학생 증가율\*이 향후 5년간 졸업생 증가율과 동일하다고 가정하면 매년 56,021명의 금융인력이 공급되는 것으로 예측할 수 있음.

○ 2019년에는 59,718명, 2020년에는 58,435명, 2021년에는 56,958명, 2022년에는 53,460명, 2023년에는 51,532명으로 추정됨.

○ 전공별로 보면, 경제·경영은 매년 47,584명, 금융·회계·세무는 8,526명의 금융인력이 공급되는 것으로 추정됨.

\*2018년 입학생 증가율은 최근 3년 평균치로 추정

<표 III -38> 금융인력 공급규모 : 전공 기준

(단위: 명)

	경상계열	경제·경영	금융·회계·세무
2019	59,718	50,945	8,824
2020	58,435	49,652	8,872
2021	56,958	48,302	8,762
2022	53,460	45,368	8,185
2023	51,532	43,654	7,987

## (2) 학위별

□ 경상계열의 학위별 졸업상황을 보면, 2016년 대학의 취업대상자는 42,538명, 전문대학은 17,223명, 대학원은 2,758명으로 나타남.

<표 III -39>

학위별 취업대상자

(단위: 명)

	경상계열	전문대학	대학	대학원
2007	55,965	23,264	30,910	1,791
2008	55,281	21,826	31,614	1,841
2009	55,131	21,397	31,881	1,853
2010	57,313	23,323	32,109	1,881
2011	58,101	23,643	32,551	1,907
2012	59,553	24,234	33,364	1,955
2013	56,712	23,078	31,773	1,861
2014	56,120	22,837	31,441	1,842
2015	61,606	18,297	40,741	2,568
2016	62,519	17,223	42,538	2,758

주 : 1) 취업대상자 = 졸업자-(진학자+입대자+취업불가능자+제외인정자+외국인유학생)

자료: 취업통계연보

□ 입학생 추이를 살펴보면 학위별로 상당한 차이를 보이고 있으며 향후 5년 동안에도 이러한 변화는 지속될 것으로 판단됨.

○ 학위별로 보면, 2017년 현재 대학은 38,526명, 전문대학은 17,762명, 대학원은 15,239명 입학함.

○ 한편 증가율로 보면 매년 입학생이 대학은 0.56%씩, 대학원은 1.93%씩 증가한 반면 전문대학은 3.93%씩 감소하는 모습

<표 III -40>

학위별 입학생 추이

(단위: 명)

	경상계열	전문대학	대학	대학원
2007	78,087	28,464	36,926	12,697
2008	77,818	28,012	36,984	12,822
2009	79,517	26,923	38,759	13,835
2010	82,344	28,002	39,619	14,723
2011	83,648	27,805	40,541	15,302
2012	83,323	26,500	41,365	15,458
2013	81,432	25,123	41,009	15,300
2014	79,901	23,509	40,774	15,618
2015	78,184	22,320	40,076	15,788
2016	76,207	20,679	40,043	15,485
2017	71,527	17,762	38,526	15,239

자료: 교육통계연보

<표 III -41>

학위별 입학생 증가율 추이

(단위: 전년대비 증가율, %)

	경상계열	전문대학	대학	대학원
2008	-0.34	-1.59	0.16	0.98
2009	2.18	-3.89	4.80	7.90
2010	3.56	4.01	2.22	6.42
2011	1.58	-0.70	2.33	3.93
2012	-0.39	-4.69	2.03	1.02
2013	-2.27	-5.20	-0.86	-1.02
2014	-1.88	-6.42	-0.57	2.08
2015	-2.15	-5.06	-1.71	1.09
2016	-2.53	-7.35	-0.08	-1.92
2017	-6.14	-14.11	-3.79	-1.59
평균	-0.60	-3.93	0.56	1.93

자료: 교육통계연보

- 향후 5년간 금융인력 공급규모를 학위별로 보면, 대학은 매년 41,389명, 전문대학은 12,446명, 대학원은 2,785명의 금융인력이 공급되는 것으로 추정됨.
- 정상계열 취업대상자의 증가세가 둔화됨에 따라 모든 학위수준에서 공급규모가 점차 감소할 것으로 전망됨.
  - 대학의 공급규모는 2019년 42,782명에서 2023년 39,672명으로 감소하며, 전문대학은 14,562명에서 10,030명, 대학원은 2,815명에서 2,724명으로 감소할 전망

**<표 III -42>                      금융인력 공급규모 : 학위별 기준**

(단위: 명)

	정상계열	전문대학	대학	대학원
2019	59,718	14,562	42,782	2,815
2020	58,435	13,825	42,050	2,846
2021	56,958	12,809	42,015	2,791
2022	53,460	11,002	40,424	2,747
2023	51,532	10,030	39,672	2,724

### (3) 자격증보유자별

- 경상계열 학위취득자 외에 금융·보험부문의 전문인력 현황 자료를 이용하여 금융권 전문인력 공급규모를 전망해볼 수 있음.
  - 고용보험통계에 따르면, 전체 금융·보험 관련직 전체 채용인원 중 금융 및 보험 전문가\* 비중은 2015년말 기준 15.5%를 차지함.
    - \* 고용보험통계의 금융 및 보험 전문가는 투자 및 신용분석가, 자산운용가, 보험 및 금융상품 개발자, 증권 및 외환딜러, 손해사정인, 기타 금융 및 보험 관련 전문가로 구성
  
- 최근 5년간 금융관련 전문인력 현황을 보면, 금융부문과 보험부문 모두 비슷한 수준을 유지하고 있음.
  - 금융부문의 경우, 펀드투자권유자문인력 및 증권투자권유자문인력은 대체로 감소세를 보이는 반면 파생상품투자권유자문인력과 투자자산운용사, 신용분석사는 증가하는 양상을 보임.
  - 보험부문의 경우 보험계리사와 손해사정사 모두 2013년 이후 보합세를 지속하고 있음.

<표 III -43>

금융관련 전문인력<sup>1)</sup> 현황

(단위: 명)

	2013	2014	2015	2016	2017
금융부문					
펀드투자권유전문인력	132,186	129,596	127,181	124,806	121,148
증권투자권유전문인력	99,583	96,725	95,203	91,445	87,313
파생상품투자권유전문인력	49,803	52,955	60,338	65,483	68,252
금융투자분석사	1,335	1,192	1,090	1,125	1,072
투자자산운용사	11,840	11,594	12,414	13,476	14,547
재무위험관리사	227	240	250	251	242
신용분석사	239	445	555	795	858
외환전문역 I 종	2,206	3,227	3,576	3,302	2,223
외환전문역 II 종	775	1,311	1,696	1,724	1,145
자산관리사	574	400	413	441	339
여신심사역	69	66	45	57	91
신용위험분석사	30	24	34	18	26
보험부문					
보험계리사	715	867	951	907	888
손해사정사	2,111	2,014	1,993	2,115	2,017

주: 1) 금융관련 전문인력은 금융·보험관련 자격시험 합격자 중 금융회사 종사자  
 자료: 금융투자협회, 금융감독원, 금융연수원

□ 향후 5년간 금융인력 공급규모를 추정하기 위해 ① 전체 금융·보험업 종사자 중에서 각 전문인력 비중이 2017년과 동일하게 유지되며, ② 전문인력 수가 금융인력 수요전망에 비례하여 증가한다고 가정함.

○ 금융관련 전문자격인력은 금융회사에 취직하고자 하는 구직자 또는 금융회사에 입사한 뒤 업무상 필요에 의해 자격을 취득하는 금융업 종사자로 구성됨.

○ 따라서 금융관련 전문자격인력은 금융회사의 인력수요에 비례하

여 공급되는 경향이 있음.

- 이에 따라 전체 금융·보험업 종사자 중 전문자격인력 비중과 앞서 Ⅲ-2장에서 추정된 금융인력 수요 전망치를 이용해 향후 5년간 전문인력 공급규모를 전망하였음.

□ 각 수요 전망 시나리오별 전문인력 공급규모는 다음과 같음.

**<표 Ⅲ-44> 금융관련 전문인력 공급규모 : 시나리오 1**

(단위: 명)

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>금융부문</b>					
합계	316,050	317,779	319,489	321,179	322,849
펀드투자권유전문인력	128,807	129,512	130,209	130,898	131,579
증권투자권유전문인력	92,833	93,341	93,843	94,340	94,830
파생상품투자권유전문인력	72,567	72,964	73,357	73,745	74,128
금융투자분석사	1,140	1,146	1,152	1,158	1,164
투자자산운용사	15,467	15,551	15,635	15,718	15,799
채무위험관리사	257	259	260	261	263
신용분석사	912	917	922	927	932
외환전문역 I 종	2,364	2,376	2,389	2,402	2,414
외환전문역 II 종	1,217	1,224	1,231	1,237	1,244
자산관리사	360	362	364	366	368
여신심사역	97	97	98	98	99
신용위험분석사	28	28	28	28	28
<b>보험부문</b>					
합계	3,116	3,133	3,150	3,167	3,183
보험계리사	978	984	989	994	999
손해사정사	2,138	2,150	2,161	2,173	2,184

<표 III -45> 금융관련 전문인력 공급규모 : 시나리오 2

(단위: 명)

	2019	2020	2021	2022	2023
금융부문					
합계	315,444	316,571	317,682	318,776	319,854
펀드투자권유전문인력	128,561	129,020	129,473	129,919	130,358
증권투자권유전문인력	92,655	92,987	93,313	93,634	93,951
파생상품투자권유전문인력	72,428	72,687	72,942	73,193	73,441
금융투자분석사	1,138	1,142	1,146	1,150	1,153
투자자산운용사	15,437	15,492	15,547	15,600	15,653
채무위험관리사	257	258	259	260	260
신용분석사	910	914	917	920	923
외환전문역 I 종	2,359	2,367	2,376	2,384	2,392
외환전문역 II 종	1,215	1,219	1,224	1,228	1,232
자산관리사	360	361	362	364	365
여신심사역	97	97	97	98	98
신용위험분석사	28	28	28	28	28
보험부문					
합계	3,110	3,121	3,132	3,143	3,154
보험계리사	976	980	983	987	990
손해사정사	2,134	2,142	2,149	2,157	2,164

<표 III -46> 금융관련 전문인력 공급규모 : 시나리오 3

(단위: 명)

	2019	2020	2021	2022	2023
금융부문					
합계	314,839	315,348	315,829	316,281	316,704
펀드투자권유전문인력	128,314	128,522	128,717	128,902	129,074
증권투자권유전문인력	92,478	92,627	92,768	92,901	93,026
파생상품투자권유전문인력	72,289	72,406	72,516	72,620	72,717
금융투자분석사	1,135	1,137	1,139	1,141	1,142
투자자산운용사	15,407	15,432	15,456	15,478	15,499
채무위험관리사	256	257	257	257	258
신용분석사	909	910	912	913	914
외환전문역 I 종	2,354	2,358	2,362	2,365	2,368
외환전문역 II 종	1,213	1,215	1,217	1,218	1,220
자산관리사	359	360	360	361	361
여신심사역	96	97	97	97	97
신용위험분석사	28	28	28	28	28
보험부문					
합계	3,104	3,109	3,114	3,119	3,123
보험계리사	974	976	977	979	980
손해사정사	2,130	2,133	2,137	2,140	2,143

## IV. 주요 이슈 집중분석

### 1. 금융권 일자리 창출 기여도

- 2018년 1~9월중 취업자수는 2,673.3만명으로 전년에 비해 0.18% 증가하였으며, 금융 및 보험업 취업자수는 83.9만명으로 전년에 비해 5.76% 증가함.

<표 IV-1> 전산업 및 금융/보험업 취업자 수 및 증가율

(단위 : 천명, %)

구분	전산업		금융 및 보험업	
	취업자수	증가율	취업자수	증가율
2013	25,299		878	
2014	25,897	2.36	852	-2.95
2015	26,178	1.08	799	-6.23
2016	26,409	0.88	803	0.53
2017	26,725	1.20	794	-1.15
2018 <sup>1)</sup>	26,773	0.18	839	5.76

주 : 1) 2018년 취업자수는 2018년 1~9월중 취업자수임.

자료 : 통계청 경제활동인구조사

- 경제활동인구조사의 산업별 취업자수 통계를 이용하여 금융/보험업 일자리 창출 기여도를 분석해 보면, 2018년의 경우 전산업 취업자는 0.18% 증가하였는데 이중 금융/보험업의 기여도는 5.76%p로 일자리 창출에 긍정적인 영향을 준 것으로 나타남.

**<표 IV-2>****금융/보험업 일자리 창출 기여도<sup>1)</sup>**

(단위 : %, %p)

구분	2014	2015	2016	2017	2018 <sup>2)</sup>
금융/보험	-0.10	-0.21	0.02	-0.03	0.17
전산업	2.36	1.08	0.88	1.20	0.18

주 : 1) 기여도를 산출하는 구체적인 방법은 한국은행 발간 「알기쉬운 경제지표 해설」(2014년 개정판)을 참고하길 바람.

2) 2018년 일자리 창출 기여도는 2018년 1~9월중 취업자수를 이용함.

**<표 IV-3>****산업 대분류별 일자리 창출 기여도**

(단위 : %, %p)

구분	농업, 임업, 어업, 광업	제조업	전기, 가스, 증기, 수도	건설업	서비스업	전산업
2014	-0.28	0.60	-0.02	0.19	1.86	2.36
2015	-0.42	0.56	0.04	0.10	0.80	1.08
2016	-0.23	-0.08	-0.01	0.06	1.14	0.89
2017	0.04	-0.07	-0.01	0.45	0.79	1.19
2018 <sup>1)</sup>	0.19	-0.20	0.00	0.10	0.09	0.18

주 : 1) 2018년 일자리 창출 기여도는 2018년 1~9월중 취업자수를 이용함.

<표 IV-4> 서비스업 세분류 업종별 일자리 창출 기여도

(단위 : %, %p)

구분	2014	2015	2016	2017	2018 <sup>1)</sup>
하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원	0.027	0.026	0.000	0.007	0.036
도매 및 소매업	-0.248	-0.153	-0.164	0.155	-0.253
운수업	0.129	0.123	0.233	-0.082	-0.008
숙박 및 음식점업	0.004	-0.039	0.000	-0.011	-0.139
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	0.142	0.057	-0.073	-0.003	0.164
금융 및 보험업	0.035	0.179	0.086	-0.035	0.171
부동산업 및 임대업	0.191	0.018	0.022	0.215	-0.061
전문, 과학 및 기술 서비스업	0.084	0.245	0.091	-0.034	0.010
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	0.248	0.337	0.583	-0.063	-0.203
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0.102	0.044	-0.017	0.207	0.179
교육 서비스업	0.262	0.429	0.164	0.170	-0.242
보건업 및 사회복지 서비스업	0.217	0.184	0.255	0.229	0.375
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.164	-0.018	-0.035	0.081	0.063
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0.217	0.210	0.311	-0.010	0.068
가구내 고용활동 및 기타 자가소비 생산활동	0.022	0.035	0.099	-0.020	-0.055
국제 및 외국기관	0.000	-0.018	-0.022	-0.018	-0.017
서비스업 전체	1.864	0.804	1.144	0.788	0.089

주 : 1) 2018년 일자리 창출 기여도는 2018년 1~9월중 취업자수를 이용함.

## 2. 최근 10년간 금융권 고용 추세

### 가. 입직 및 이직 추이

- 금융·보험분야의 신규고용 추세를 살펴볼 수 있는 입직률(당월입직자수/조사기준월과 전월 평균 근로자수×100)은 2007년까지 완만한 상승세를 보이다가 2012년 이후 하락세를 보이고 있음.
- 근로자수가 300명 이상인 사업체의 입직률이 상대적으로 높은 수준을 보이면서 2012년 4.7%까지 상승하였으나, 이후 급락하여 2014년 이후 2.3%에서 보합세
- 근로자수 300인 미만 사업체의 입직률은 2002~2007년중 연평균 1.7%에서 2011년 3.6%로 높아졌으나, 2011년 이후 완만한 하락세를 지속하여 2017년 2.1%를 기록

#### <그림 IV-1>                      사업체 규모별 입직률 추이

(단위 : %)



자료 : 고용노동부 사업체노동력조사

- 금융·보험분야의 이직률(당월이직자수/조사기준월과 전월 평균 근로자수×100) 추이를 살펴보면, 2002~2007년중에는 전체 사업체에서 이직률이 꾸준한 상승세를 보였으나, 2010년 이후 등락을 지속
- 금융·보험분야 전체 사업체의 이직률은 2012년 이후 2%대에서 보합세를 보였으나, 2016년 들어 300인 이상 사업체의 이직률이 급등하는 모습을 보임.
- 2017년에는 300인 이상 사업체와 300인 미만 사업체의 이직률이 2.1~2.2%로 수렴하는 모습

## <그림 IV-2> 사업체 규모별 이직률 추이

(단위 : %)



자료 : 고용노동부 사업체노동력조사

## 나. 근로실태

### ① 근로시간

- 금융업계 전체근로자의 월평균 근로시간은 2008년 165.9시간에서 2017년 160.4시간으로 감소

- 사업체 규모별로 보면, 근로자수가 300인 미만인 사업체의 경우 2008년 167.1시간에서 2017년 161.0시간으로, 300인 이상 사업체의 경우 161.0시간에서 158.4시간으로 감소함.

#### <그림 IV-3> 사업체 규모별 근로시간 추이

(단위 : 시간)



자료 : 고용노동부 사업체노동력조사

- 금융·보험업계 상용근로자의 월평균 근로시간은 2008~2017년간 166.4시간에서 160.6시간으로 크게 감소한 반면, 임시·일용근로자의 근로시간은 149.0시간에서 148.3시간으로 소폭 감소함.

- 종사상 지위별\* 근로시간 추이를 살펴보면, 상용직 근로자의 근로시간이 2009년 이후 대체로 감소한 반면 임시·일용직 근로자의 근로시간은 2011년 대폭 감소 후 다시 늘어나는 모습

\* 고용노동통계의 종사상 지위 구분

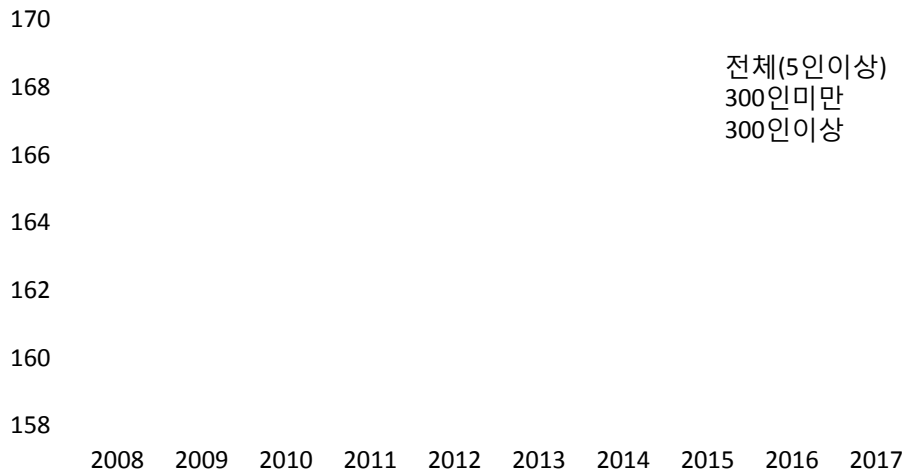
- 상용근로자: 고용계약기간이 1년 이상인 근로자 또는 고용계약기간이 정해지지 않고 정규직원으로 일하는자로서 사업체에서 급여를 지급하는 자
- 임시 및 일용근로자: 고용계약기간이 1년 미만인 근로자로서 사업체에서 급여를 지급하는 자

- 2017년 들어 상용근로자와 300인 이상 사업체에서 근무하는 임

시·일용근로자의 근로시간은 감소한 반면, 300인 미만 사업체에  
서 근무하는 임시·일용근로자의 근로시간은 소폭 증가함.

#### <그림 IV-4> 사업체 규모별 상용근로자 근로시간 추이

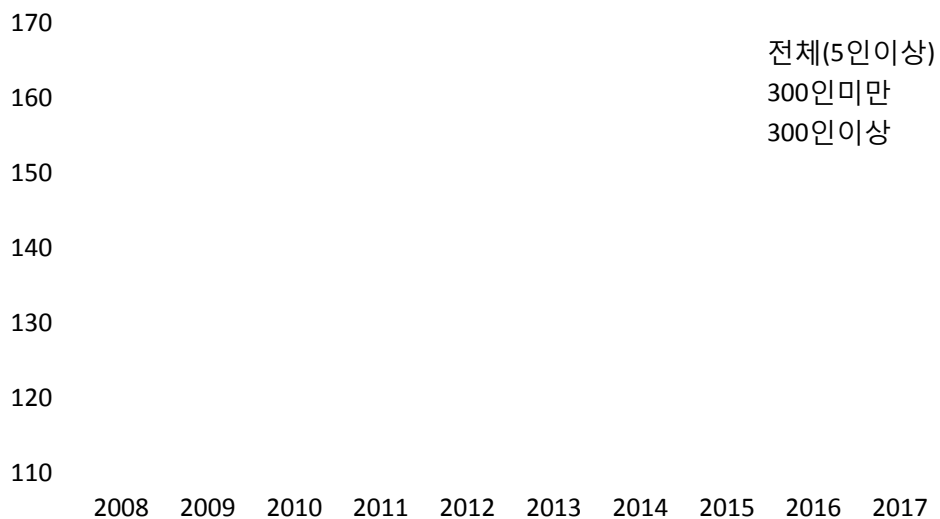
(단위 : 시간)



자료 : 고용노동부 사업체노동력조사

#### <그림 IV-5> 사업체 규모별 임시·일용근로자 근로시간 추이

(단위 : 시간)



자료 : 고용노동부 사업체노동력조사

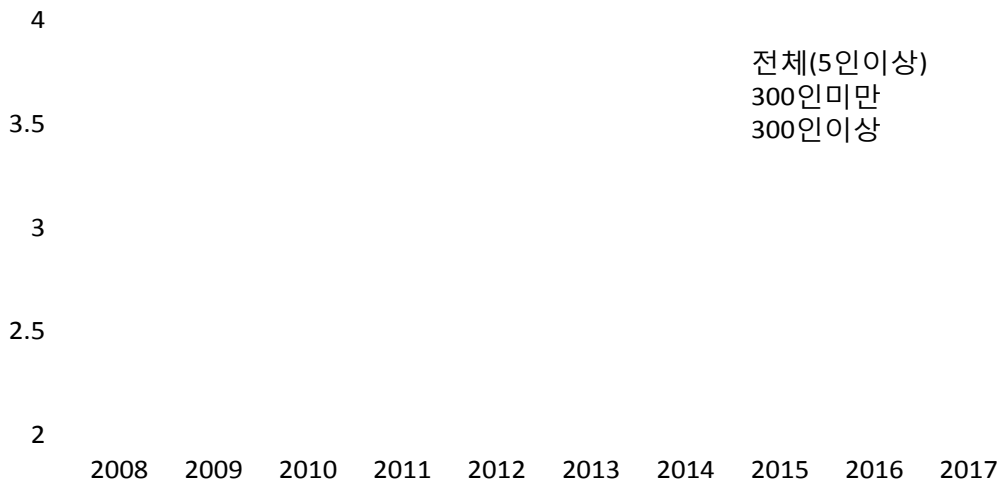
□ 상용직 근로자의 근로시간 중 초과근로시간\*이 차지하는 비중은 2008년 이후 감소세를 이어가다가 2013년과 2014년에 상승하였으나 2015년 이후 다시 하락

○ 2008년 이후 300인 미만 중소기업 상용근로자의 초과근로시간 비중이 300인 이상 사업체의 비중을 지속적으로 상회하였으나, 2017년 들어 300인 이상 사업체의 초과근로시간 비중이 더 높아지는 역전 현상이 일어남.

\* 초과근로시간은 임시 및 일용 근로자에게는 해당사항이 없고 상용근로자에게만 적용되는 개념으로 연장근로시간, 휴일근로시간 등 정상근로시간 외에 초과하여 근로한 시간을 말함.

#### <그림 IV-6> 사업체 규모별 상용근로자 초과근로시간 비중 추이

(단위 : %)



자료 : 고용노동부 사업체노동력조사

#### ② 빈 일자리 수

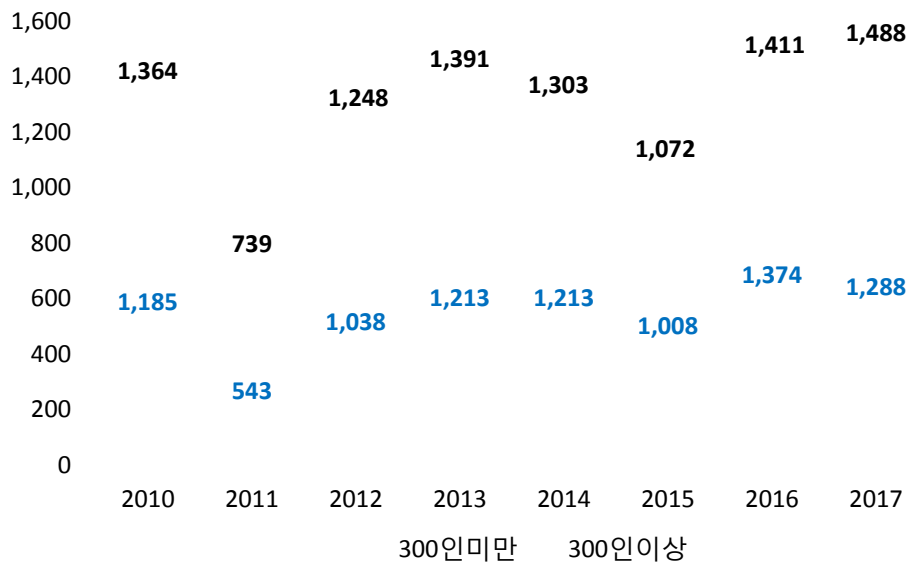
□ 금융·보험분야 전체 사업체의 빈 일자리 수\*는 2010년 1,364개에서 등락을 거듭하여 2017년 1,488개로 증가함.

○ 사업체 규모별로 보면 매년 80% 이상의 빈 일자리가 300인 미만 사업체에서 발생하는 것으로 나타남.

\* 빈 일자리 수는 조사기준월 마지막 영업일에 비어 있으면서 30일 이내 일이 시작될 수 있는 월별 빈 일자리의 수의 연평균으로 표시하였음.

<그림 IV-7> 사업체 규모별 빈 일자리 수 추이

(단위 : 개)



자료 : 고용노동부 사업체노동력조사

### ③ 임금수준

□ 금융권 근로자들의 월평균 임금총액(정액급여+초과급여+특별급여액)은 2008~2017년간 평균적으로 연 3.2%씩 증가하였음.

- 사업체 규모별로는 300인 미만 사업체의 경우 동기간 연 3.4%씩 증가한 반면, 300인 이상 사업체의 경우 연 2.4%씩 증가함.
- 2008년에 300인 미만 사업체 근로자의 임금총액은 300인 이상 사업체 근로자의 임금총액의 76%에 그쳤으나, 2017년에는 83%로 상승함.

**<표 IV-5>****사업체 규모별 임금총액 추이**

(단위 : 만원)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
전체(5인 이상)	443	447	468	477	499	506	523	549	571	591
300인 미만	419	423	442	446	463	472	500	525	546	563
300인 이상	551	546	574	590	624	613	610	639	660	680

자료 : 고용노동부 사업체노동력조사

□ 금융·보험분야 상용근로자의 임금총액 추이를 살펴보면, 2008~2017  
 년간 연평균 3.2%씩 증가함.

○ 사업체 규모별로는 300인 이상 사업체 상용근로자의 임금총액은  
 연평균 2.4%씩 증가한 반면, 근로자수 300인 미만 사업체의 경우  
 연평균 3.3%씩 증가함.

**<표 IV-6>****사업체 규모별 상용근로자 임금총액 추이**

(단위 : 만원)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
전체(5인 이상)	451	455	475	492	514	519	531	558	581	598
300인 미만	426	430	449	462	479	487	509	535	556	571
300인 이상	556	551	580	597	631	620	615	645	666	688

자료 : 고용노동부 사업체노동력조사

□ 동기간 금융·보험업 임시·일용근로자의 임금총액은 연평균 2.1% 증가하는 데 그침.

○ 이는 상대적으로 경기변동에 취약한 임시·일용근로자의 임금총액이 2008년 글로벌 금융위기 직후 26.7% 감소한 점에 기인함.

○ 최근 3년간 임시·일용근로자의 임금총액은 연평균 9.2%씩 증가하였으나, 2017년 들어 300인 이상 사업체 임시·일용근로자의 임금총액은 감소하는 모습을 보임.

<표 IV-7>      사업체 규모별 임시·일용근로자 임금총액 추이

(단위 : 만원)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
전체(5인 이상)	159	116	118	119	131	127	138	159	166	179
300인 미만	161	112	117	120	132	128	138	159	166	185
300인 이상	134	147	123	112	118	121	142	163	168	154

자료 : 고용노동부 사업체노동력조사

### 3. 주요 금융공공기관 인력현황

#### 가. 조사대상

- 2017년부터 금융인력조사에서 대상 금융회사 범위를 우체국, 기술보증기금, 신용보증기금까지 확대함.
  - 광범위하게 보면 금융인력은 우체국, 기술보증기금, 신용보증기금, 지역신용보증기금 등에서 종사하는 종사자까지도 모두 포함할 필요가 있음.
  - 이에 따라 2017년 이후 조사에서는 우체국, 기술보증기금, 신용보증기금 등 주요 금융공공기관에 대해서도 조사를 실시함.
- 우체국금융은 예금사업(1905) 및 보험사업(1929)을 개시한 후 100여년 동안 우체국 유희시설 및 인력을 활용하여 우편과 금융업무를 동시에 수행함으로써 발생하는 시너지 효과로 인하여 저렴한 우편서비스 이용 및 정부재정부담 완화에 기여
  - 우체국금융은 전국에 고루 분포된 2,769개('12말) 우체국을 통해 현금 입·출금 서비스는 물론 공과금 수납, 해외송금서비스, 증권계좌 개설, 카드발급서비스 등을 제공
    - 전국에 설치된 1,540개('12말) 365자동화 코너를 통해 연중무휴로 현금 입·출금서비스, 계좌이체서비스 등을 제공
  - 우체국은 특히 민영금융기관이 부족한 농어촌지역 주민들에게 현금을 직접 입·출금할 수 있는 접점으로서의 역할을 수행
  - 민영금융기관에서 수납비용 증가 등에 따라 선택적으로 수납하고 있는 지방세 등 각종 공과금을 전국 우체국에서 수납

<표 IV-8>

우체국금융의 취급업무 및 근거 법령

취급업무	법령명	내용
우편환	-우편환법 및 동법 시행령 -우편환업무취급세칙	-우편환 시행에 관한 기본 사항 규정
우편대체	-우편대체법 및 동법 시행규칙 -만국우편연합의 우편대체약정	-우편대체 시행에 관한 규정
우체국예금 및 보험	-우체국예금·보험에 관한 법률 및 동법 시행령 -우체국예금보상지급세칙 -우체국신보험보상지급세칙	-우체국예금·보험의 시행에 관한 기본사항 규정 -우체국예금 및 채신보험 취급자에 대한 보상금 지급 규정
우체국보험 특별회계	-우체국보험특별회계법 및 동법 시행령	-우체국보험 특별회계 및 기금운영 절차 규정
환매조건부 채권	-우체국관서의 국채·공채매도 등에 관한 규칙	-국채·공채 등의 매도에 관한 절차 규정

자료 : 김우진·이대기 (2013)

- 기술보증기금은 기술보증 업무를 중심으로 기술금융에 대한 차별화된 경쟁력 확보와 내부경영 혁신을 통해 핵심 정책금융기관으로의 위상을 확보
- 기술보증기금은 중소 및 벤처기업을 대상으로 기술창업과 기술개발을 통한 사업화를 지원하는 보증기관에 해당
  - 기술력 평가에 근거한 보증서비스를 통해 타 보증기관과 차별화
  - 또한 내부경영 효율화, 기술평가 역량 강화, 경영 및 기술지도 등 기업지원서비스 강화를 통해 핵심 정책기관으로서의 위상을 확보
  - 더 나아가 기술금융에 대한 대내외적 여건 변화에 선제적 대응과 기술금융서비스의 발전적 전환 모색, 공공금융부문의 역할 강화 등에 대비도 필요한 상황임.

- 신용보증기금은 담보 및 신용등급 부족 등으로 금융기관을 이용하지 못하는 중소기업 및 서민의 신용을 보강함으로써 이들의 자금이용 지원하는 기관으로서 최근 다중채무자의 증가, 가계부채의 확대 등으로 역할이 점차 중요해지고 있음.
- 서민 및 중소기업은 금융시장에서의 정보비대칭성이 높기 때문에 금융기관으로부터의 자금이용에 상당한 어려움을 겪고 있음.
- 신용보증제도는 높은 신용위험을 보이는 서민 및 중소기업의 대출에 대해 보증을 제공함으로써 금융기관으로부터의 자금이용을 가능하게 함.
- 특히 최근 다중채무자의 증가, 가계부채의 확대 등으로 외부 채무조정(워크아웃, 개인회생, 파산, 신용회복 등) 신청이 확대되는 등 추심환경이 변화됨에 따라 신용보증기금의 채무조정기능이 점차 중요해 지고 있음.

## 나. 금융인력 현황

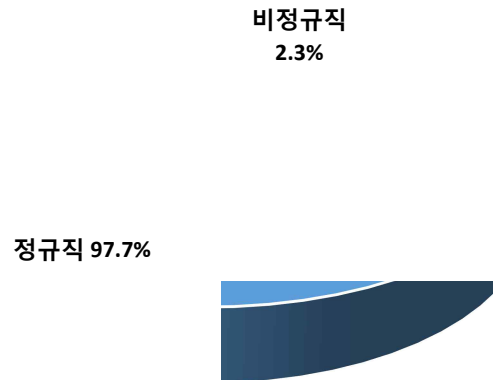
- 2018년 8월말 현재 금융공공기관의 고용현황을 보면, 신용보증기금은 2,763명, 기술보증기금은 1,345명, 그리고 우체국은 7,716명의 금융인력을 고용하고 있는 것으로 나타남.

### (1) 고용형태 및 성별 현황

- 2018년 조사대상 금융공공기관의 인력구조는 정규직이 97.7%, 비정규직이 2.3%를 차지하고 있음.

<그림 IV-8>

고용형태별 인력 비중



- 성별로는 남성인력이 45.4%이고, 여성인력이 54.6%로 여성인력이 조금 더 많음.

<그림 IV-9>

성별 인력 비중



- 정규직과 비정규직 인력을 성별로 구분하여 살펴보면, 남성의 정규직 비중은 97.9%, 여성의 정규직 비중은 97.5%로, 남성의 정규직 비중이 여성의 정규직 비중에 비해 0.4%p 더 높게 나타남.

<표 IV-9>

성별 정규직 및 비정규직 비중

(단위 : %)

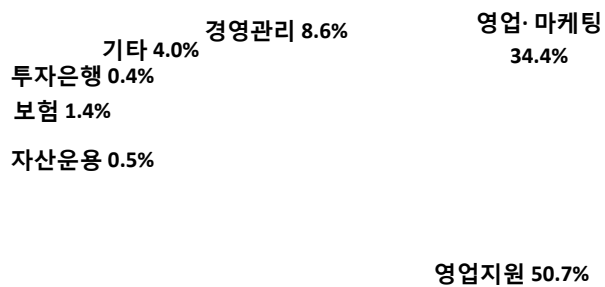
구분	남성	여성
정규직	97.9	97.5
비정규직	2.1	2.5
계	100.0	100.0

(2) 직무별 현황

□ 조사대상 금융공공기관 인력 중 가장 높은 비중을 차지한 직무는 영업지원(50.7%)이며, 다음으로 영업·마케팅(34.4%), 경영관리(8.6%), 보험(1.4%), 자산운용(0.5%), 투자은행(0.4%) 순으로 나타남.

<그림 IV-10>

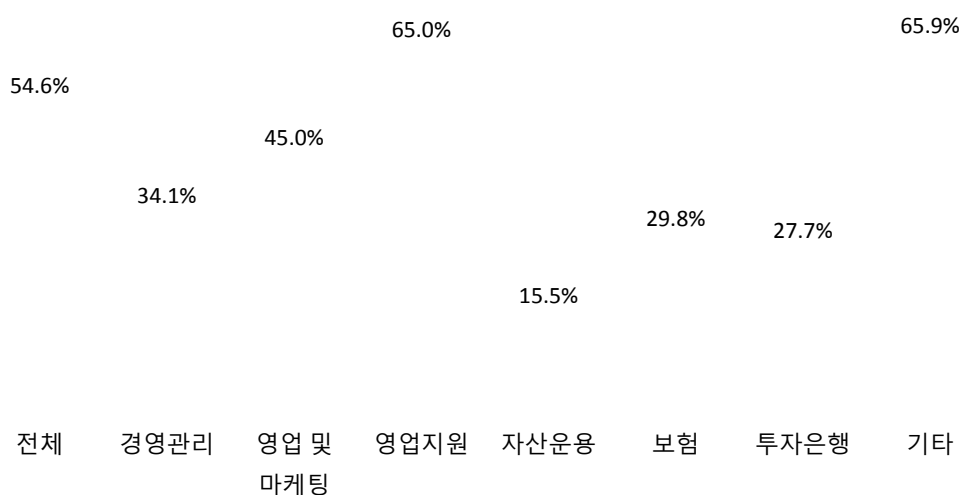
직무별 인력 비중



□ 직무별 여성 인력의 고용비율은 영업지원 직무가 65.0%로 가장 높고, 그 뒤로 영업·마케팅(45.0%), 경영관리(34.1%), 보험(29.8%), 투자은행(27.7%), 자산운용(15.5%) 직무 순으로 여성 고용비율이 높게 나타남.

- 영업지원 및 영업·마케팅 직무의 여성인력 비중이 높은 것은 개인고객을 접하는 창구영업 등에서 여성인력을 선호하는 금융업계 관행이 금융공공기관에서도 나타난 것으로 판단됨.
- 기타 항목인 휴직자, 파견자 등에서는 여성 비율이 65.9%로 높게 나타남.

<그림 IV-11> 직무별 여성 고용 비중



<표 IV-10> 직무별 남녀 고용 비중

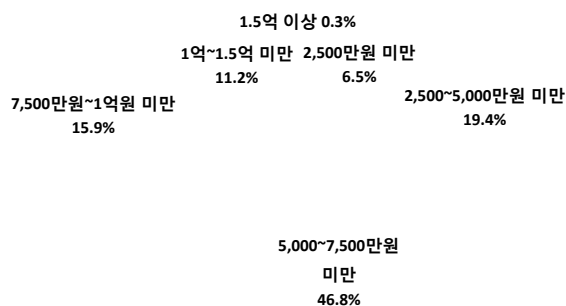
(단위 : %)

구분	전체	경영관리	영업·마케팅	영업지원	자산운용	보험	투자은행	기타
남성	45.4	65.9	55.0	35.0	84.5	70.2	72.3	34.1
여성	54.6	34.1	45.0	65.0	15.5	29.8	27.7	65.9
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

### (3) 급여수준별 현황

- 조사대상 금융회사 직원의 급여 수준에 따른 인력비중은 5,000만원~7,500만원 미만 구간이 46.8%로 가장 높고, 이어 2,500만원~5,000만원 미만이 19.4%, 7,500만원~1억원 미만 15.9%, 1억원~1.5억원 미만 11.2%, 2,500만원 미만 6.5%, 1.5억원 이상이 0.3% 순으로 나타남.

<그림 IV-12> 급여수준별 인력 비중



- 한편 연 5,000만원 이상의 급여를 받는 남성인력은 81.8%, 여성인력은 67.7%인 것으로 조사됨.

<표 IV-11> 성별 급여 수준 비중

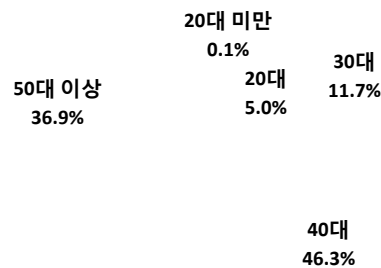
(단위 : %)

구분	남성	여성
2,500만원 미만	3.2	9.3
2,500~5,000만원 미만	15.0	23.0
5,000~7,500만원 미만	34.3	57.2
7,500만원~1억 미만	23.8	9.3
1억~1.5억 미만	23.2	1.2
1.5억 이상	0.5	0.0
계	100.0	100.0

#### (4) 연령별 현황

- 연령별로 2018년 금융공공기관의 인력 현황을 살펴보면 40대 (46.3%)가 가장 많고, 이어 50대 이상(36.9%), 30대(11.7%), 20대 (5.0%), 20대 미만(0.1%)의 순으로, 전체인력 중 40대 이상 인력 비중이 83.2%에 달함.

<그림 IV-13>                      연령별 인력 비중



- 금융공공기관의 남성인력 중에는 50대 이상 인력이 가장 많은 반면, 여성인력은 40대가 가장 많음.
- 남성은 50대 이상이 46.0%, 40대 41.8%, 30대 8.4%, 20대 3.7%인 것으로 조사됨.
  - 여성은 40대가 50.0%로 가장 큰 비중을 차지하며, 50대 이상이 29.3%, 30대 14.5%, 20대 6.1%, 20대 미만 0.1% 순으로 나타남.

<표 IV-12>

성별 연령 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
20대 미만	-	0.1
20대	3.7	6.1
30대	8.4	14.5
40대	41.8	50.0
50대 이상	46.0	29.3
계	100.0	100.0

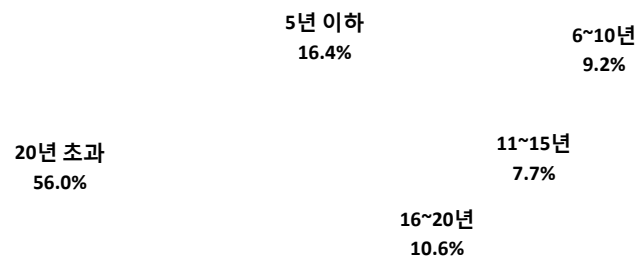
(5) 근무기간별 현황

□ 금융공공기관 전체 종사자의 금융업에서의 총 근무기간을 보면, 10년 초과 장기 근속자의 비중이 74.4%로 높게 나타남.

○ 금융공공기관 종사자의 근무기간별 비중은 20년 초과가 56.0%로 가장 높고 그 뒤로 5년 이하가 16.4%, 16~20년이 10.6%, 6~10년이 9.2%, 11~15년이 7.7%로 조사됨.

<그림 IV-14>

근무기간별 인력 비중



- 성별로 장기 근속자의 비율을 보면, 남성인력의 75.5%, 여성인력의 73.4%가 10년 넘게 장기 근속한 것으로 조사됨.
- 특히 20년 초과 근속자의 비중이 남성 52.0%, 여성 59.3%로 남녀 모두에서 높게 나타남.
  - 5년 이하 근속자 비중은 여성인력이 17.6%, 남성인력의 경우 15.0%로 나타남.

**<표 IV-13> 성별 총 근무기간 비중**

(단위 : %)

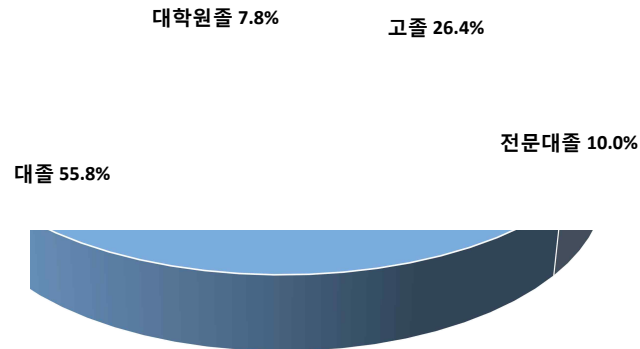
구분		남성	여성
5년 이하		15.0	17.6
6~10년		9.5	9.0
10년 초과		75.5	73.4
	11~15년	9.0	6.6
	16~20년	14.5	7.5
	20년 초과	52.0	59.3
계		100.0	100.0

## (6) 학력별 현황

- 조사대상 금융공공기관 직원의 학력별 비중은 대졸이 55.8%로 과반을 차지하고, 이어 고졸(26.4%), 전문대졸(10.0%), 대학원졸(7.8%)의 순으로 나타남.
- 공기업 외 조사대상 금융회사 전체의 대졸자 비중이 63.1%, 고졸 비중이 17.9%인 것과 비교해볼 때, 금융공공기관에서 대졸 비중은 더 낮고, 고졸 비중은 더 높은 것으로 나타남.

<그림 IV-15>

학력별 금융인력 비중



□ 전체 남성인력 중 대졸자는 66.2%, 여성인력 중 대졸자는 47.2%로 조사됨.

○ 고졸 비율은 여성인력이 37.3%로 남성인력의 13.2% 보다 높고, 대학원 졸업자 비율은 남성인력이 13.2%로 여성인력의 3.0% 보다 높게 나타남.

<표 IV-14>

성별 학력 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
고졸	13.2	37.3
전문대졸	7.0	12.6
대졸	66.2	47.2
대학원졸	13.6	3.0
계	100.0	100.0

## (7) 전공별 현황

□ 전체 금융공공기관 종사자 중 대졸자의 전공은 인문/사회가 34.8%, 경영/경제가 32.6%로 높은 비중을 차지하고, 이어 공학 9.6%, 자연 7.3%, 법률 5.9%, 컴퓨터/통신 5.2% 순으로 나타남.

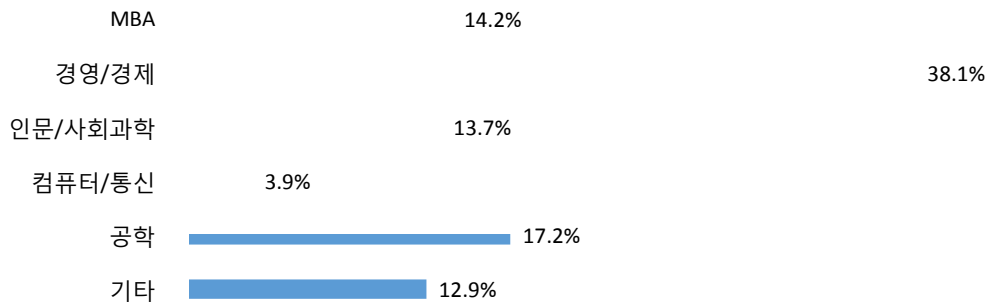
○ 경영/경제 및 인문/사회 전공자가 67.4%로 대졸 근로자의 과반을 차지하고 있음.

### <그림 IV-16> 대졸자의 전공별 금융인력 비중

경영/경제	32.6%
법률	5.9%
인문/사회과학	34.8%
컴퓨터/통신	5.2%
공학	9.6%
자연	7.3%
기타	4.7%

□ 전체 금융공공기관 종사자 중 대학원 졸업자의 전공은 경영/경제 38.1%, 공학 17.2%, MBA 14.2%, 인문/사회 13.7%, 컴퓨터/통신 3.9% 순으로 나타남.

<그림 IV-17> 대학원 졸업자의 전공별 금융인력 비중



□ 조사대상 금융공공기관 종사자 중 대졸자의 전공 비율은 남성은 경영/경제가 40.3%로 가장 높게 나타난 반면, 여성은 인문/사회가 44.8%로 높게 나타남.

○ 남성인력의 경우 전공 비율이 경영/경제, 인문/사회, 공학, 법률, 자연, 컴퓨터/통신 순으로 높았고, 여성인력의 경우 인문/사회, 경영/경제, 자연, 공학, 컴퓨터/통신, 법률 순으로 나타남.

<표 IV-15> 성별 대졸자 전공 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
경영/경제	40.3	23.6
법률	8.2	3.2
인문/사회	26.2	44.8
컴퓨터/통신	5.0	5.5
공학	12.5	6.1
자연	5.3	9.6
기타	2.5	7.3
계	100.0	100.0

□ 금융공공기관 종사자의 대학원 전공 비율은 남녀 모두 경영/경제가 가장 높고, 이어 남성은 공학, 여성은 인문/사회 순으로 나타남.

○ 남녀모두 경영/경제가 각각 39.1%, 34.5%로 가장 높게 나타났고 공학 및 MBA 전공자 비율은 남성이 더 높게, 인문/사회 전공자 비율은 여성이 더 높게 나타남.

<표 IV-16>                      성별 대학원 졸업자 전공 비중

(단위 : %)

구분	남성	여성
MBA	15.5	9.3
경영/경제	39.1	34.5
인문/사회	10.7	24.7
컴퓨터/통신	4.3	2.6
공학	19.5	8.8
기타	11.0	20.1
계	100.0	100.0

## 다. 향후 1년 이내 추가채용 예상 규모

- 조사에 포함된 금융공공기관을 대상으로 향후 1년 이내(2018년 9월 기준) 추가채용 예상 규모에 대한 조사를 실시하였음.
  - 다만 조사대상 금융공공기관 중 우체국은 2019년도 신규채용은 국가공무원 채용시험 절차에 의거 우정사업본부 전체에 포함되어 선발(아직 미확정)하므로 금융인력을 별도 구분하기가 어렵기 때문에 추가채용 예상규모에서 제외되었음.
- 응답 금융회사들의 향후 1년 이내 추가채용 예상 규모는 총 564명으로 조사됨.
  - 직무별로는 영업·마케팅이 전체 채용 계획인원의 84.0%를 차지하며, 경영관리가 15.1%로 뒤를 이음.

**<표 IV-17> 직무별 추가채용 예상규모**

(단위 : 명, %)

구분	전체	경영 관리	영업· 마케팅	영업 지원	자산 운용	자산 관리	보험	투자 은행	기타
예정인원	564	85	474	5	-	-	-	-	-
비중	100.0	15.1	84.0	0.9	-	-	-	-	-

- 고용형태에 따른 성별 채용예상규모를 보면, 남성인력의 55.3%, 여성인력의 48.7%를 정규직으로 채용할 예정인 것으로 조사됨.
  - 정규직 채용 예상 비율이 전년도 조사(남성 33.9%, 여성 24.6%)에 비해 크게 상승한 것으로 나타남.

<표 IV-18> 고용형태에 따른 성별 채용예상규모

(단위: %)

구분	남성	여성
정규직	55.3	48.7
비정규직	44.7	51.3
계	100.0	100.0

주: 고용형태별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 고용형태별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

□ 직무 분류에 따른 성별 채용예상규모를 보면, 남성과 여성인력 모두 영업·마케팅 직무 위주로 채용될 예정임.

○ 남성인력의 경우 85.2%를 영업·마케팅 직무로, 여성인력의 경우 82.8%를 영업·마케팅 직무로 채용할 예정임.

<표 IV-19> 직무 분류에 따른 성별 채용예상규모

(단위: %)

구분	남성	여성
경영관리	13.7	16.5
영업·마케팅	85.2	82.8
영업지원	1.0	0.7
자산운용	-	-
자산관리	-	-
보험	-	-
투자은행	-	-
기타	-	-
계	100.0	100.0

주: 직무별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 직무별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

□ 급여수준에 따른 성별 채용예상인원을 보면, 남녀 모두 2,500만원~5,000만원 미만 구간대의 인력을 많이 채용할 예정인 것으로 나타남.

○ 남성인력의 경우 2,500~5,000만원 미만 구간 62.2%, 2,500만원 미만 34.4%, 5,000~7,500만원 미만 구간 3.1% 순으로 나타남.

○ 여성인력은 2,500~5,000만원 미만 구간 61.5%, 2,500만원 미만 36.6%, 5,000~7,500만원 미만 구간 1.8% 순으로 나타남.

<표 IV -20>                      급여수준에 따른 성별 채용예상규모

(단위: %)

구분	남성	여성
2,500만원 미만	34.4	36.6
2,500~5,000만원 미만	62.2	61.5
5,000~7,500만원 미만	3.1	1.8
7,500만원~1억 미만	-	-
1억~1.5억 미만	-	-
1.5억 이상	-	-
계	100.0	100.0

주: 급여수준별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 급여수준별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

□ 연령에 따른 성별 채용예상인원을 보면, 20대 비중이 남성인력의 경우 83.5%, 여성인력의 경우 84.2%로 높게 나타남.

○ 남녀 모두 채용예상인원이 20대가 가장 많고, 그 다음으로 30대가 남성 16.2%, 여성 15.8%로 많음.

<표 IV-21>                      연령에 따른 성별 채용예상규모

(단위: %)

구분	남성	여성
20대 미만	-	-
20대	83.5	84.2
30대	16.2	15.8
40대	-	-
50대 이상	0.3	-
계	100.0	100.0

주: 연령별·성별 채용예정인원이 미확정인 회사로 인하여 총 채용예정 규모와 연령별·성별 채용예정인원간 차이가 발생함에 따라 비중만을 제시하였음.

## V. 맺음말

### 1. 2018년 금융인력보고서의 특징

- 2018년 금융인력 조사의 주요 특징 중 하나는 금융업 종사자의 근로시간에 대해서 조사하였다는 점임.
- 현 정부의 일자리정책 5년 로드맵의 10대 중점과제 중에서 “일자리 질적 개선”이 중요한 과제로 포함되어 있음.
  - “일자리 질적 개선”과 관련되어서는 ① 주 52시간 근로 명확화와 ② 일·생활 균형 근로문화 확산 및 근로시간 혁신이 포함되어 있음.
  - 현 정부는 주 52시간 근로를 확립하여 삶의 질을 개선하고 생산성을 높이려는 노력을 하고 있음.
- 최근 주당 최고 근로시간을 52시간으로 단축하는 근로기준법 개정안이 국회를 통과하여 2018년 7월 1일부터 시행됨.
  - 동 법규의 시행대상은 300인 이상의 사업장 및 공공기관이며, 52시간은 연장·휴일근로를 포함하는 1주의 최대 근로시간임.
  - 50인~300인 미만의 사업장은 2020년까지 동 법규의 시행이 유예되며 5인~50인 미만의 사업장은 2021년까지 유예됨.
- 이에 따라 2018년 금융인력 조사에서는 금융업권별, 고용형태별로 근로시간을 조사하였으며 향후 지속적인 조사를 통해 근로 시간 관련 일자리의 질적 변화에 대한 시사점을 얻을 수 있을 것으로 기대
  - 동 조사는 고용노동부의 사업체노동력 조사에 비하여 업권별로 근로시간 및 근로일수를 살펴볼 수 있다는 장점이 존재하며, 두

조사 자료는 금융권 내의 근로실태 파악 및 정책 입안 목적의 상호보완적인 자료로서 활용될 수 있을 것으로 판단됨.

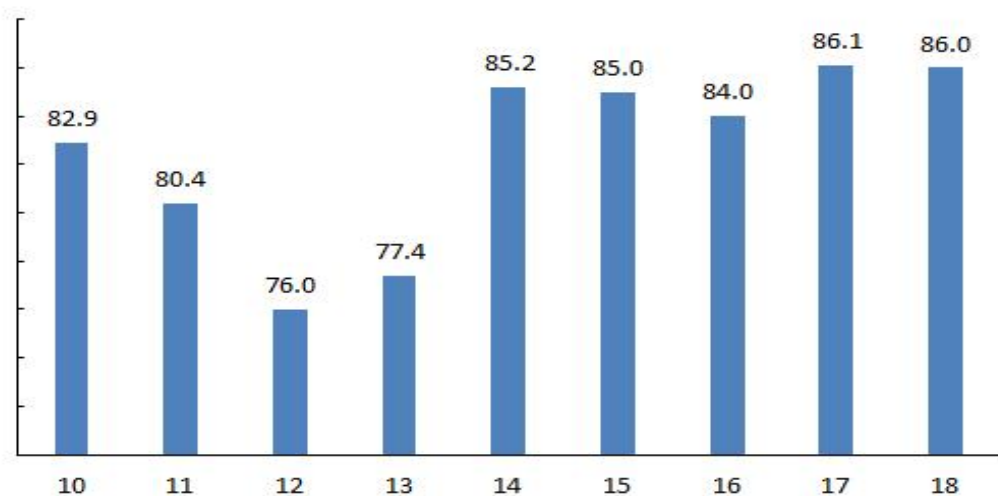
- 또한 2018년 금융인력조사에서는 여성의 금융업 참여 및 관여도 정도를 보다 상세히 파악하기 위해 “세부 항목별 금융인력 현황” 중 “직급별 현황”에서 성별 형태를 추가적으로 조사함.
- 우리사회 여성의 교육수준과 역량은 이미 남성과 차이 없이 높은 수준에 이르렀음에도 불구하고 의사결정 권한 직위에 진출하는 여성은 아직 소수에 불과한 실정임.
  - OECD에 따르면 2014년 기준 여성관리자는 OECD 평균 37.1%를 차지하는 반면 한국은 10.5%이며, 여성 임원의 경우는 OECD 평균 20.5%인 반면 한국은 2.4%에 불과한 실정임.
  - 여성 대표성이 높아지면 사회불평등 개선과 경영실적 제고로 이어진다는 여러 연구결과가 있는 만큼, 금융권 내에서도 여성 고위직 및 관리직 현황 파악 및 개선 정도를 지속적으로 모니터링 하여 정책 목적의 자료를 구축할 필요가 있음.
  - 이러한 맥락에서 현 정부는 “공공부문 여성대표성 제고를 위한 향후 5년간의 로드맵(종합계획)”을 2017년 마련한 바 있음.
    - 여성 고위공무원단 목표제, 공공기관의 여성임원 목표제를 최초로 도입하여 2022년까지 각각 10%와 20%를 달성할 방침이라고 함.
- 이에 따라 2018년 금융인력조사에서는 일부 전결권이 보장되는 부장급 이상의 근로자를 관리직으로 정의하여 여성의 비중을 조사함.
  - 조사결과, 전체 근로자 중 여성 근로자가 차지하는 비중은 46.9%인 반면 전체 여성 근로자 중 관리직에 포함된 여성은 3.3%에 불과한 것으로 나타남.

○ 향후에도 지속적으로 조사하여 변화 여부를 살펴보고 정책적 시사점을 도출할 필요가 있는 것으로 판단됨.

□ 한편 2018년 조사에서도 그 동안 조사표에 관한 업계의 개선요구를 반영하여 조사표를 개선함으로써 2018년 회수율이 2017년과 비슷한 수준인 86.0%를 달성함.

<그림 V-1> 2010년 이후 회수율 추이

(%)



⇒ ■ 금융인력조사의 회수율이 높아지면서 동 조사의 신뢰도가 더 높아진 것으로 평가할 수 있음.

● 이는 금융인력조사의 가장 큰 장점 중 하나는 전수조사라는 점인데, 전수조사의 신뢰성은 회수율에 크게 의존하기 때문

## 2. 최근 3년간 조사와의 비교

- 2018년 조사에서는 2016년과 2017년 조사와 비교해 볼 때, 금융회사수는 늘고 있지만, 취업자수는 감소하였다가 늘어나는 모습
- 금융회사수는 2016년에는 1,389개, 2017년에는 1,442개이었으나 2018년에는 1,483개로 크게 늘어났는데, 이는 2015년 10월 자본시장법 개정으로 전문투자형 사모펀드 운용사 진입방식이 허가제에서 등록제로 바뀌면서 자산운용사가 크게 늘어난데 기인함.
  - 취업자수를 보면 2016년에는 282,132명, 2017년에는 278,794명, 2018년에는 280,254명으로 감소하였다가 다시 늘어남.
    - 업권별로 보면 2018년은 작년에 비해 은행, 보험, 상호저축에서는 감소한 반면 증권/선물, 자산운용/신탁, 여신전문, 신탁에서는 늘어남.

<표 V-1>

국내 금융기관 인력현황

(단위: 개, 명)

구 분	2016년 조사		2017년 조사		2018년 조사	
	금융회사수	취업자수	금융회사수	취업자수	금융회사수	취업자수
은행	58	136,353	58	133,799	57	132,862
보험	57	59,483	57	58,479	55	58,448
증권/선물	60	35,673	58	35,208	61	35,994
자산운용/신탁	149	6,922	196	7,799	239	8,880
상호저축	79	8,632	79	8,858	79	8,807
여신전문	81	25,424	93	24,889	100	25,375
신탁	905	9,645	901	9,762	892	9,888
총 계	1,389	282,132	1,442	278,794	1,483	280,254

- ☐ 고용형태별로 보면 2018년 정규직 비중은 89.6%로 2016년, 2017년 보다 다소 하락함.

**<표 V-2> 고용형태별 인력 비중**

(단위 : %)

구 분	2016년 조사	2017년 조사	2018년 조사
정규직	91.0	90.3	89.6
비정규직	9.0	9.7	10.4
계	100.0	100.0	100.0

- ☐ 급여수준별로 보면 2017년에 비해 2,500~5,000만원 미만 비중이 다소 줄어든 반면, 5,000~1억 미만 구간에서는 비중은 모두 늘어남.

**<표 V-3> 급여수준별 인력 비중**

(단위 : %)

구 분	2016년 조사	2017년 조사	2018년 조사
2,500만원 미만	10.2	7.2	7.2
2,500~5,000만원 미만	25.3	25.5	24.0
5,000~7,500만원 미만	24.0	25.1	26.2
7,500만원~1억 미만	15.7	16.7	19.3
1억~1.5억 미만	21.4	22.0	19.8
1.5억 이상	3.4	3.5	3.5
계	100.0	100.0	100.0

- ☐ 연령별로 보면 20~30대 비중은 모두 늘어난 반면 50대 이상은 줄어든 것으로 나타남.

- 일자리 창출 정책 기조에 힘입어 20~30대 근로자 비중은 늘어난 반면 50대 이상의 근로자는 희망퇴직으로 인해 비중이 줄어든 것으로 보임.

<표 V-4>

연령별 인력 비중

(단위 : %)

구 분	2016년 조사	2017년 조사	2018년 조사
20대 미만	0.7	0.7	0.4
20대	14.9	14.5	15.0
30대	39.1	38.0	39.0
40대	32.1	32.1	31.9
50대 이상	13.3	14.7	13.7
계	100.0	100.0	100.0

□ 2017년 9월~2018년 8월 중 채용 및 이·퇴직 현황을 비교해 보면 이·퇴직 규모는 2017년 조사에 비해 감소하였음.

○ 한편 채용은 2016년과 2017년 각각 약 2만 3천명, 2만 4천명 수준이었으나 2018년에는 21,944명으로 약 2,000명 정도가 줄어듬.

- 채용형태별로 구분해 보면, 신규와 경력 모두 다소 줄어듬.

<표 V-5>

이·퇴직자 및 채용자<sup>1)</sup> 현황

(단위 : 명)

구 분	2016년 조사	2017년 조사	2018년 조사
이·퇴직자	24,286	30,087	20,492
채용자	신규(A)	14,392	13,624
	경력(B)	8,635	10,550
	합계(=A+B)	23,027	24,174
			21,944

주 : 1) <표 V-5>의 채용자와 <Ⅲ-1장>의 금융기관 서베이를 통한 채용예상규모와는 차이가 있음에 유의해야 함. <Ⅲ-1장>의 금융기관 서베이를 통한 채용예상규모에서 응답 금융회사들은 향후 1년 이내 5,218명을 추가 채용할 것으로 응답하였는데, 이는 향후 1년 이내 채용계획이 있는 회사들만을 고려한 것임. 무응답 회사와 채용계획을 아직 수립하지 못한 회사는 모두 영(zero)으로 간주하였음. 따라서 실제 채용현황을 파악하고자 할 때에는 <표 V-5>의 채용자가 더 적합한 수치임.

### 3. 정책적 시사점

#### 가. 디지털 금융 전문인력 양성

- 디지털 금융은 금융산업 미래 성장 동력 확충을 위한 필수 요소로서, 디지털 금융 구현에 대한 금융회사들의 관심이 꾸준히 확대되고 있음.
  - 디지털 금융이란 빅데이터, 인공지능 등 디지털 혁신(플랫폼을 제공하는 IT 기술이 가치사슬의 핵심 담당)을 적극적으로 활용하는 금융기법을 말함.
  - 핀테크 등 디지털 금융은 디지털 혁신을 통해 기존 금융서비스 전달체계를 완전히 바꾸고, 새로운 일자리 창출에 중요한 역할을 할 것으로 기대됨.
- 그러나 금융회사 내부의 관심에 비해 디지털 금융 활성화에 필요한 전문인력의 공급과 양성이 적절히 이루어지지 못하고 있다는 우려가 제기됨.
  - 금융회사들은 모바일 거래, 로보어드바이저, 챗봇 및 이상금융거래탐지시스템(Fraud Detection System) 등 다양한 디지털 금융 서비스를 경쟁적으로 도입하고 있음.
  - 이에 따라 상당한 규모의 신규 연구개발 인력 수요가 존재하고 있으나, 관련 학과의 부재 등으로 전문인력 확보가 어려운 상황
- 디지털 금융 인력 실태파악을 위해 2018년 금융인력 기초통계조사에서는 시중은행(4사), 금융연수원, 컨설팅 회사 및 금융교육 대학원 관계자 등에 대한 대면 인터뷰를 실시함.
  - 이를 통해 디지털 금융 전문인력 지원 프로그램의 타당성을 확인하고, 프로그램 내용·운영방식 등에 관한 의견을 청취함.

- 조사 결과 디지털 금융에 대한 금융회사 외부 연수 프로그램이 콘텐츠 제공 등 면에서 수요를 충분히 뒷받침하지 못하는 것으로 나타났다.
  - 현재 외부 금융IT 교육 프로그램은 제조업 특성에 맞춰져 있어 금융규제와 연관되지 않은 교육이 진행되어 중간 탈락률이 높은 실정임.
  - 기존 외부연수 프로그램은 1주일 내외 입문과정이 대부분이고, 빅데이터 분석·실습 등 핵심과정은 최근 개설 내지 준비 중임.
    - 특히, 전통적인 영업점 창구에서 활용되는 마케팅, 영업 관련 연수 프로그램이 대부분이며, 교육시간도 직원들의 선호가 반영되지 않음.
  
- 금융회사들은 자체교육과 숙련인력 채용 노력을 병행하고 있으나, 관련 인력운용 검사지침과 경쟁적인 디지털 조직 확장으로 병목현상이 발생함.
  - 은행권은 본사와 영업장(창구) 인력의 순환(3년) 지침에 따라 디지털 핵심 인력의 장기간 창구업무 배치 등으로 인력운용의 어려움이 있음.
  - 또한 내부에서 교육으로 단기간에 육성하기 곤란한 금융·IT 숙련인력을 금융회사들이 일시에 구인하면서 채용목표를 채우지 못하는 상황임.
    - 한 대형은행은 '18년 숙련인력 채용목표치의 20~30%가 미충족
  
- 일부 금융회사들은 신입 채용 후 다른 부서와 교육기관 프로그램 등 연계를 통해 내부적으로 IT 경쟁력 강화에 힘쓰고 있음.
  - 이공계 전공자를 신규 채용하여 영업점에서 전반적인 업무 프로세스를 숙지한 뒤 디지털 금융본부에 근무하는 순으로 디지털 전문가를 육성함.

- KAIST 프로그램 등 외부 연계 프로그램을 통해 금융데이터와 상품설계 등을 디지털 혁신과 연계할 수 있는 교육을 진행함.

- 주말시간을 이용한 10주간 실습과정으로 구성됨.

- 한편 디지털 금융 조직을 확대하고 부서장 직급을 상향하는 등 조직 개편을 통해 디지털 금융 활성화를 도모하는 모습도 나타나고 있음.

- 시중은행들은 디지털 금융인력을 IT 유지보수 인력과 지점창구에서 디지털 IT 기술을 활용하여 영업·마케팅하는 인력과 별도로 상품 설계, 리스크 관리 등 핵심역량 인재로 관리중임.

- 은행의 경우 디지털 금융의 경쟁력은 여신(대출) 상품에서 차별화(개인금융/기업금융/외국환 업무)될 것으로 전망됨.

- 이상의 대면 인터뷰 결과를 통해 볼 때, 디지털 전문 인력 양성에 대한 정책적 수요에 대해 보다 엄밀히 확인하고 대응을 검토할 필요가 있는 것으로 판단됨.

## 나. 근로여건 개선을 통한 양질의 일자리 창출

- 앞의 디지털 금융인력 수요와는 달리 기술혁신의 영향으로 기존 금융권 일자리는 줄어들 것으로 전망됨.
  - 기존 대면업무를 기반으로 하는 지점영업 등과 같은 업무는 점차 감소하는 추세로 이를 거스르기는 어려울 것으로 전망됨.
- 또한 은행의 경우에는 고용여건이 크게 개선되기는 어려운 상황임.
  - 시중금리 상승은 수익성 개선에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상되지만 신규 대출 감소, 부동산가격 상승세 둔화, 여신심사 강화 등의 영향으로 성장이 소폭 둔화될 전망이다.
    - － 또한 모바일·인터넷뱅킹 등 비대면거래 확대로 오프라인 점포수가 줄어들고 있어서 필요인력이 감소할 수 있음.
- 그러나 대출모집인, 보험설계사, 독립투자자문업자(IFA) 등 전체적으로 일자리 규모가 크다고 알려진 금융관련 직종에 대해서는 이를 제도권으로 흡수시켜 일정 수준 유지하는 방안도 함께 고려할 필요가 있는 것으로 판단됨.
- 특히 보험설계사, 카드모집인, 시간제근로자, 파견근로자 등 금융권 내 기존 일자리 중 근로여건이 열악한 일자리의 근로환경을 개선함으로써 양질의 일자리를 늘리는 방안도 고려할 필요가 있음.
  - 다만 비정규직의 무조건적 완전 정규직화 문제는 다양한 문제를 내포하고 있을 가능성이 있기 때문에 고용·산재 보험 보호수준 강화 등 다양한 대안을 검토하고,
  - 시간제 일자리의 경우에는 근로시간을 탄력적으로 조정할 수 있는 여건을 마련하고 '동일가치노동 동일임금' 원칙을 준수하도록 유도할 필요가 있음.

- 여성 시간제일자리 근로자의 경우에는 출산휴가보장 등을 위한 제도를 개선해 나갈 필요가 있음.

□ 향후 수요 증대가 예상되는 기술금융, 디지털 금융 측면에서는 신규 전문인력 수요를 확인하여 정책적으로 관련교육의 공급과 필요수요를 매치시켜줄 수 있는 기반을 마련하고, 기존의 일자리에 대해서는 근로환경 개선을 유도하여 양질의 일자리를 늘리는 방안을 함께 고려할 필요가 있는 것으로 판단됨.

<참고> 금융권 순이익, 인건비와 고용간의 상관관계

1. 과거 3년간\* 수익성 대비 업권별 고용현황

\* 2018년 10월 현재 2018년 금융회사 수익성 자료가 발표되지 않음에 따라 동 분석은 2015년, 2016년, 2017년 기간을 대상으로 함.

- ☐ 2017년 금융권 수익성은 2016년에 비해 은행과 상호저축은행을 중심으로 개선되는 모습을 보임.
  - 국내은행과 생명보험, 손해보험, 리스사, 할부금융사, 신탁, 상호저축 업권은 2017년 당기순이익이 2016년에 비해 증가하였음.
  - 반면 신용카드 업권은 전년에 비해 순이익이 감소하였음.
- ☐ 반면에 고용은 전년도와 대체로 비슷한 임직원수를 유지하는 업권이 많았음.
  - 손해보험, 신용카드, 리스사, 할부금융사, 신탁 업권은 전년에 비해 취업자수가 소폭 증가하였고, 은행과 상호저축 업권은 전년에 비해 취업자수가 감소하였음.
  - 특히 국내은행과 생명보험 등은 2016년에 비해 2017년에 수익성이 개선되었음에도 불구하고 취업자수는 감소하는 양상을 보임.
- ☐ 단기적으로는 금융회사 수익과 고용간의 관계가 유의하게 나타나지 않는데, 이는 고용조정(labor adjustment)에 시차가 존재하기 때문임.
  - 수익성 악화시 기업들은 일차적으로는 internal margin(예: 초과근로 등)으로 대응하고 이후에 external margin(예: 신규고용 및 해고)로 대응하기 때문임.

<표>

주요 금융업권별 수익성지표 및 고용인원

(단위 : 십억원, %, 명)

구분		2015	2016	2017
국내은행	세후당기순이익	4,436.5	2,424.4	11,146.2
	자기자본순이익률(ROE)	2.06	1.34	6.01
	명목순이자마진(NIM)	1.79	1.53	1.63
	총임직원	117,023	116,522	111,173
생명보험	당기순이익	3,589.8	2,460.8	3,915.0
	운용자산이익율	4.01	3.92	3.55
	신계약율	16.95	14.95	12.84
	임직원	27,309	26,890	25,391
손해보험	당기순이익	2,703.3	3,469.2	3,939.2
	운용자산이익률	3.78	3.52	3.39
	경과손해율	84.72	83.36	81.79
	임직원	32,373	31,943	32,446
신용카드	당기순이익	2,033.8	1,885.8	1,283.0
	총자산순이익률(ROA)	2.21	1.92	1.21
	자기자본순이익률(ROE)	8.47	7.58	4.98
	임직원수	11,141	10,706	10,978
리스사	당기순이익	462.1	542.6	908.6
	총자산순이익률(ROA)	1.21	1.24	1.77
	자기자본순이익률(ROE)	8.39	8.78	12.63
	임직원수	3,177	3,295	3,334
할부금융사	당기순이익	770.9	751.4	854.0
	총자산순이익률(ROA)	1.45	1.25	1.34
	자기자본순이익률(ROE)	9.84	8.97	9.35
	임직원수	4,457	4,289	4,343
신협	당기순이익	235.0	228.2	334.6
	총자산순이익률(ROA)	0.38	0.33	0.43
	자기자본순이익률(ROE)	4.24	3.67	-
	총임직원	17,537	17,450	17,511
상호저축	당기순이익	361.8	841.3	1,043.5
	총자산순이익률(ROA)	1.75	1.75	1.89
	자기자본순이익률(ROE)	15.60	16.24	17.71
	총임직원	8,451	9,064	9,029

주 : 1) 상호저축은행은 2015년부터 결산월이 6월에서 12월로 변경되었음.

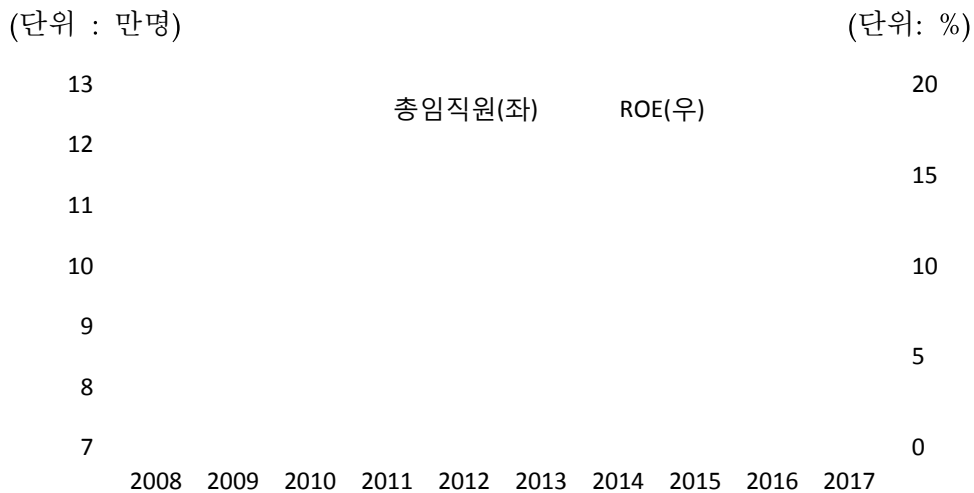
자료 : 금융감독원, 은행연합회, 생명보험협회, 손해보험협회, 신협중앙회, 저축은행중앙회

## 2. 주요 금융업권 수익과 고용간의 관계 분석

□ 지난 10년(2008-2017년)간 국내은행의 수익성은 점차 악화되어왔으나, 2017년 반등하는 모습을 보임.

○ 반면 고용은 2013년 이후 지속적으로 감소하고 있음.

### <그림> 국내은행의 ROE와 총임직원수 추이



주 : 1) 2008~2010년은 금융감독원 금융통계정보시스템, 2011~2017년은 은행연합회 은행통계정보시스템 자료를 이용함.

자료 : 금융감독원, 은행연합회

### <표> 국내은행의 주요 수익성 지표와 총임직원수 추이

(단위 : 십억원, %, 명)

구분	2008	2009	2010	2011	2012
세후당기손익	7,744.4	6,930.0	9,313.4	14,468.6	9,361.4
자기자본순이익률(ROE)	7.17	5.76	7.22	8.40	6.17
순이자마진(NIM)	2.30	1.98	2.32	2.30	2.10
총임직원	108,283	112,901	110,529	111,009	113,294

구분	2013	2014	2015	2016	2017
세후당기손익	4,484.8	6,843.6	4,436.5	2,424.4	11,146.2
자기자본순이익률(ROE)	2.69	4.05	2.06	1.34	6.01
순이자마진(NIM)	1.87	1.79	1.79	1.53	1.63
총임직원	118,573	118,913	117,023	116,522	111,173

- 지난 10년간 생명보험회사의 수익성과 고용인원 추이를 살펴보면, 2013년 이후 운용자산이익률이 지속적으로 하락하면서 고용도 감소세를 보이고 있음.

#### <그림> 생명보험회사의 운용자산이익률과 총임직원수 추이

(단위 : 만명)

(단위: %)



자료 : 생명보험협회

#### <표> 생명보험회사의 주요 수익성 지표와 총임직원수 추이

(단위 : 십억원, %, 명)

구분	2008	2009	2010	2011	2012
당기순이익	2,105.4	570.3	2,454.9	4,009.0	3,382.1
운용자산이익율	5.93	4.83	5.43	5.88	4.76
신계약율	25.50	23.95	23.11	20.13	19.31
총임직원	27,623	28,301	26,681	26,589	28,615

구분	2013	2014	2015	2016	2017
당기순이익	2,093.2	3,237.0	3,589.8	2,460.8	3,915.0
운용자산이익율	4.61	4.51	4.01	3.92	3.55
신계약율	13.31	17.62	16.95	14.95	12.84
총임직원	30,380	28,111	27,309	26,890	25,391

- 지난 10년간 손해보험회사의 수익성과 고용인원 추이를 살펴보면, 2011년 이후 운용자산이익률이 악화되면서 2013년 이후 고용도 보합세를 보이고 있음.

#### <그림> 손해보험회사의 운용자산이익률과 총임직원수 추이

(단위 : 만명)

(단위: %)



자료 : 손해보험협회

#### <표> 손해보험회사의 주요 수익성 지표와 총임직원수 추이

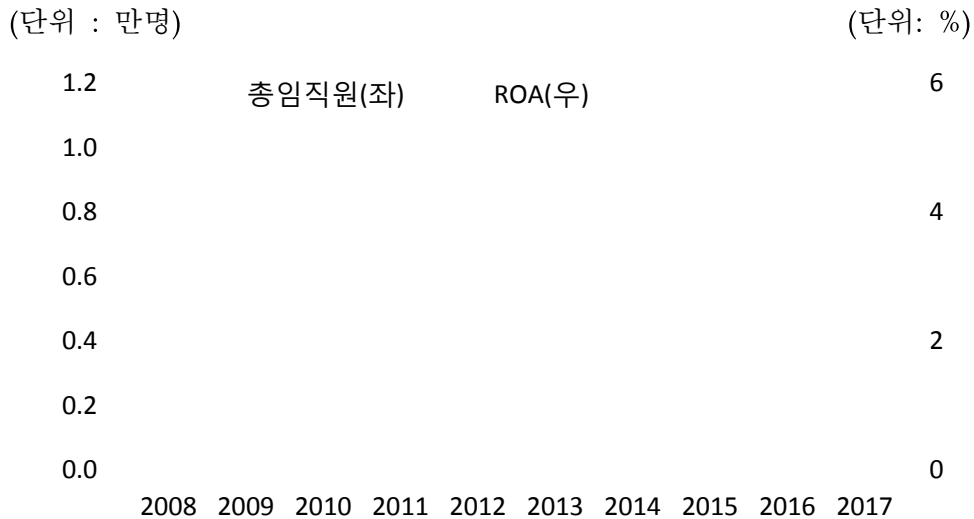
(단위 : 십억원, %, 명)

구분	2008	2009	2010	2011	2012
당기순이익	1,678.7	1,310.7	1,541.3	2,031.4	2,446.9
운용자산이익률	5.50	4.78	5.04	5.24	4.50
경과손해율	76.04	76.35	77.74	79.22	82.68
총임직원	27,415	28,279	28,838	28,998	31,521

구분	2013	2014	2015	2016	2017
당기순이익	1,491.9	2,330.3	2,703.3	3,469.2	3,939.2
운용자산이익률	4.03	3.97	3.79	3.55	3.39
경과손해율	84.05	85.03	84.72	83.36	81.79
총임직원	33,479	33,047	32,373	31,943	32,446

- 지난 10년간 신용카드사의 수익성과 고용인원 추이를 살펴보면, 당기순이익은 등락을 거듭하는 가운데 고용은 안정적인 모습을 보이고 있음.

#### <그림> 신용카드사의 총자산이익율과 총임직원수 추이



자료 : 금융감독원

#### <표> 신용카드사의 주요 수익성 지표와 총임직원수 추이

(단위 : 십억원, %, 명)

구분	2008	2009	2010	2011	2012
당기순이익	1,719.9	1,860.6	2,726.7	1,532.4	1,308.6
총자산순이익률(ROA)	4.19	4.30	5.46	2.02	1.67
자기자본순이익률(ROE)	-	15.73	19.77	8.64	7.09
총임직원	8,201	8,546	8,985	10,267	10,668

구분	2013	2014	2015	2016	2017
당기순이익	1,699.7	2,142.7	2,033.8	1,885.8	1,283.0
총자산순이익률(ROA)	2.08	2.54	2.21	1.92	1.21
자기자본순이익률(ROE)	8.28	9.47	8.47	7.58	4.98
총임직원	10,807	11,087	11,141	10,706	10,978

## 다. 취약계층을 위한 신용상담 인력 확충

- 최근 증가세가 감소하기는 했지만 지속적으로 누증된 우리나라의 가계부채는 거시경제의 큰 위험요인으로 분류됨.
  - 한국은행에 따르면 2018년 3분기 말 기준 우리나라의 가계부채 총액은 1514.4조원으로 전년동기대비 6.7% 증가하였으며, 이전 3년간의 평균 증가율은 10.2%였음.
  - 최근의 가계부채 증가율 둔화는 2016년에 도입되어 권역별로 순차적으로 시행되고 있는 여신심사 가이드라인, 2017년의 주택시장 안정화 방안, 2018년의 DSR 규제 등의 효과에 따른 것으로 볼 수 있음.
- 최근의 가계부채 증가율이 감소하는 것은 긍정적으로 평가할 수 있지만, 이미 크게 누증된 가계부채는 경제에 부정적이 충격이 가해질 경우 그 악영향을 심화시키고 회복하는데도 긴 시간을 소요하게 할 수 있음.
  - Jorda 등의 2013년 연구는 1870년부터 2008년 사이 14개 선진국의 불황사례들을 분석하였는데 대부분 금융위기가 발생하기 전의 경기확장기에 대체로 민간 부채가 급증하였음을 보임.
- 현재 우리나라에서 가계부채 및 그에 따르는 소비자의 연체 및 파산에 의해 금융 시스템 위기가 발생할 가능성은 낮다고 판단되지만, 누증된 부채는 만성적으로 부동산 시장, 혹은 민간소비 등에 부담으로 작용할 수 있음.
- 특히, 이러한 부담은 저소득, 취약계층에게 가장 크고 먼저 작용할 것으로 예상되는 바, 민간이 제공하기 어려운 취약계층에 대한 공공의 신용상담 서비스 확대를 고려해볼 수 있음.

□ 2000년대 초반 이후 선진국들은 신용상담 기능을 사회적 인프라로 정착시키기 위해 노력해 왔음.

○ 체계화된 신용상담프로그램은 신용불량자들의 재활을 도울 뿐만 아니라 채무불이행 상태에 빠지지 않도록 하는 예방적 효과를 가질 수 있음.

○ 또한, 이러한 프로그램은 신용불량자가 일시에 대량으로 발생하여 사회문제화 되는 현상을 제어하는데도 기여할 수 있음.

○ 예를 들어, 영국은 사회취약계층을 대상으로 종합적인 상담기능을 활성화시키는 과정에서 신용상담이 핵심적인 사회복지서비스로 자리 잡은 사례로 알려짐.

- 영국의 경우 대표적인 비영리상담기구인 시민상담소(Citizen Advice Bureau)는 전국 약 3,500개 지역에서 저소득층을 대상으로 채무변제, 복지, 주거, 고용 등의 광범위한 상담서비스를 제공하고 있으며, 이 중 신용상담이 30% 이상으로 가장 높은 비중을 차지함.

□ 반면 우리나라의 경우 사적채무조정을 신청한 개인을 대상으로 채무조정을 위한 사후적 신용상담이 주로 이루어지고 있으며 사회취약계층의 금융이해도를 높일 목적이나 신용유의자의 채무관리를 유도하는 목적의 사전적 상담기능은 미흡한 실정임.

□ 서정호(2012)\*는 우리나라의 신용상담기능 확충을 위한 정책과제로서 다음의 사항들을 논의함.

**\* 신용상담기능의 활성화 방안, KIF VIP리포트, 2012**

○ 첫째, 아직 채무부담의 정도는 낮으나 사회적으로 취약한 계층을 대상으로 맞춤형 금융정보 제공 및 예방적 차원의 재무상담기능을 확충할 필요가 있음.

○ 둘째, 신용상담기능이 사회적 인프라로서 정착되기 위해서는 무엇보다도 정부의 정책적 노력과 금융회사의 협조를 통해 금융소

비자들의 참여를 이끌어 내야함.

- 셋째, 영국의 시민상담소를 벤치마킹하여 사회취약계층을 대상으로 한 전국 단위의 상담 네트워크를 구축하고 이들의 활동을 종합적으로 관리 및 규율할 수 있는 기관을 지정하는 방안에 대해 검토해 볼 필요가 있음.
- 넷째, 단기 연체자나 과중채무자 중 장기적으로 고객가치가 높은 신용유의자들이 보다 적극적으로 채무관리에 임할 수 있도록 신용상담 이수 시 금리감면, CB스코어 상향 인센티브를 부여하는 방안 등을 고려해 볼 수 있음.
- 다섯째, 우리나라도 신용상담의 전문성과 공정성, 상담인력의 도덕성을 제고하기 위한 체계를 마련할 필요가 있으며, 상담방법론에 대한 R&D 투자도 중요함.

□ 기술이 발전함에 따라 비대면거래가 확대되고 금융서비스가 자동화될 경우 사회취약계층은 오히려 이러한 혜택에서 소외될 가능성이 높고, 이들에 대한 상담 서비스는 민간에서 형성되기 어렵다는 측면에서 신용상담 기능을 사회적 인프라로 정착시키고 관련 공공 금융전문인력을 양성하는 것을 고려해 볼 필요가 있음.

## 4. 금융인력조사 개선방안

### 가. 대면 인터뷰를 통한 고용의 정성적 변화 조사

- ☐ 현재 미국에서는 생산자동화 혹은 기술발전에 의해 직업의 양극화 현상에 대한 연구가 활발히 진행되고 있음.
  - 이러한 연구에 따르면 일반적으로 기술발전은 반복적이며 컴퓨터 등 디지털 기기로 쉽게 대체가능한 직종은 감소시키는 반면, 비반복적이고 창의적인 능력을 요구하는 인지적 직종은 상대적으로 증가시킴.
- ☐ 금융산업의 경우 핀테크 및 빅데이터의 활용, 그리고 비대면거래의 증가 등에 따라 업권 내에서도 위와 같은 직업군의 변화가 예상되는 반면, 이를 현재의 설문 통계 조사 방식으로는 사전적으로 감지하기 어려운 측면이 존재함.
  - 기초통계는 속성 상 이미 사건이 발생한 후 데이터가 축적된다는 측면에서 이를 통해 향후 발생 가능한 금융인력수요 변화 및 추계에 대해 사전적으로 판단하기에는 한계가 존재함.
  - 물론 현재 서베이를 통해 직무별로 채용예상규모를 추계하고는 있지만, 동 조사는 단순히 예상되는 금융인력 수만 나타낼 뿐, 금융산업 내의 기술적 변화에 따른 특정 금융인력 수요 증가 혹은, 예를 들면, 영업점 내 감원 등과 같은 변화를 구체적으로 알려주지는 못하는 측면이 있음.
- ☐ 이러한 측면에서 인사책임자 등과의 대면 인터뷰 혹은 추가적인 서베이를 통해 향후 금융회사의 고용 변화 등을 정성적으로 평가하고 이를 지속적으로 업데이트 하는 과정을 고려해 볼 필요가 있음.

- 이러한 과정은 앞서 서술한 “디지털 금융 전문인력 양성” 등과 같이 향후 기대되는 변화를 사전적으로 판단할 수 있고, 이에 필요한 정책 수요를 통계가 쌓이기 전에 사전적으로 고려 및 설계할 수 있다는 측면에서 중요할 것으로 보임.
- 다만 추가적인 대면조사 혹은 정성적 서베이는 현행 통계 조사보다 시간적, 금전적 비용이 더욱 크게 소요되는 만큼 용역수행기간을 늘려 설문설계 및 체계 설정을 위한 시간을 확보할 필요가 있음.

## 나. 조사대상 확대

- 2018년 금융인력조사에서는 인원 기준 최고 회수율을 보이며 통계의 신뢰도가 제고되었다고 판단되지만 금융인력조사 대상을 앞으로도 더욱 확대하는 것이 바람직함.
- 특히, 보험설계사, 카드모집인, 시간제근로자, 파견근로자 등 이러한 직종은 정규직 보다는 비정규직 또는 자영업자 형태로 종사하고 있어서 고용형태가 상대적으로 열악한 것으로 알려져 있으나 이에 대한 조사는 협소한 측면이 존재함.
  - 은행, 저축은행, 보험, 여전사 등 대부분의 금융권역에서 금융상품 판매시 다수의 모집인을 활용하고 있음.
  - 특히 보험회사의 경우에는 젊은 연령대의 설계사 확보에 어려움을 겪고 있는데다 새로운 보험상품 판매 채널이 등장하면서 금융인력 측면에서 앞으로 많은 변화가 나타날 것으로 예상되기 때문에 독립대리점(GA) 소속 보험설계사와 전속 설계사에 대한 현황 파악이 필요하다고 판단됨.
  - 또한 콜센터나 창구에서 악성민원인들을 상대해야 하는 금융권 고

객응대직원(이른바 감정노동자)에 대한 조사도 필요하다고 판단됨.

## 다. 조사기간 확대

- 금융인력 조사 및 연구기간을 2018년의 4개월에서 5~6개월로 확대할 필요가 있음.
  - 2018년의 경우에는 8월 28일~12월 15일로 약 3개월 반 정도의 기간을 목표로 연구용역을 시작하였으나, 조사표 회수가 상대적으로 늦어지면서 분석 및 연구기간을 추가, 1월 15일로 종료 일자를 연장하였음.
    - 금융인력조사 분석 방법론상 모든 자료가 완비되어야 분석이 시작될 수 있는 점을 감안할 필요
  - 특히 향후 조사에서 금융회사의 인사채용자 등에 대한 대면 인터뷰 혹은 조사 대상 확대 등을 통해 분석을 추가하기 위해서는 이와 관련된 조사 설계 및 분석을 위해 보다 긴 시간을 확보할 필요가 있을 것으로 판단
  - 통상적인 통계 설문 조사표에 의한 분석은 조사표 회수 기간 등을 고려할 때 약 4개월의 시간이 적절한 것으로 보이지만, 추가적인 대면 인터뷰 및 서베이를 실시한다면 용역기간을 5~6개월 정도로 확대하는 방안을 고려하는 것이 바람직하다고 판단됨.

## <부록> 2018년 금융인력 통계표 작성요령

### 1. 직무해설표

이번 금융인력 통계조사는 금융권 종사자의 직무를 업무 특성에 따라 7가지 대분류로 하여 실시합니다. 금융기관의 직무분류는 동일한 또는 유사한 직무의 경우에도 기관별로 그리고 업권별로 상이할 수 있습니다.

이를 감안하여 직무에 대한 상세 내용을 **금융업 직무 해설표**(<표 1> 참조)에 기재하였으니 통계표를 작성하실 때 참조하여 주시기 바랍니다.

### 2. 통계 조사표

통계 조사표 파일에는 「직무별 금융인력 현황 조사표」, 「향후 1년 이내 추가채용 예상규모 조사표」, 「부가조사표 1·2·3·4」 등 6개 조사표가 있습니다.

- 「직무별 금융인력 현황 조사표」 : 2018년 8월말 기준으로 조사
- 「향후 1년 이내 추가채용 예상규모 조사표」 : 향후 1년간(2018. 9.1 ~ 2019. 8.31) 추가로 필요할 것으로 예상되는 인력을 각각 조사
- 「부가 조사표 1」 : 금융기관종사자 및 이직자 현황, 채용계획 및 실제 채용규모, 기술금융관련 종사자 및 시간제근로자를 조사
- 「부가 조사표 2」 : 국내금융업권 해외진출인력 현황을 조사
- 「부가 조사표 3」 : 국내금융업권 핀테크인력 현황을 조사
- 「부가 조사표 4」 : 국내금융업권 근로실태 현황을 조사

직무 해설표에서 제시한 직무 개념을 참조하여 각 기준에 해당되는 인원 수를 각 셀에 기입하시면 됩니다. 다만 통계적 개념에 있어서는 아래의 사항을 참고하여 작성하시기 바랍니다.

※ 한 사람이 중복 업무를 수행할 때 : 중심업무 또는 비중이 큰 업무를 선택

### 3. 통계 조사표 작성 요령

- 1) 총원이라 함은 금융회사에서 일정한 근로조건하에 근무하는 전체 직원(상근임원 포함)을 말합니다. 따라서 직원의 인원(비상근 임원, 사외이사 등)이나 보험설계사, 카드 모집인 등은 제외됩니다.
- 2) 고용형태에서 임원 및 무기계약직 근로자는 정규직으로 분류하여 주시고, 금융회사에 따라 내부적인 분류기준이 다를 수 있지만 지속적인 고용이 보장되는 경우 정규직으로 분류하여 주십시오.
  - 정 규 직 : 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 직원과 상근임원  
(무기계약직, 시간선택제 정규직 포함)

- 비정규직 : 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 직원  
(전문계약직, 일반계약직, 피크타이머, 인턴 등)
- 3) 급여는 성과급을 포함한 **연간 총소득(세전)**을 의미하며, 급여 산정은 **전년도 연말 정산**을 기준으로 하되, 신규 인력의 경우 예상되는 급여수준을 반영하여 기재하시면 됩니다.
- 4) 연령은 만나이 기준입니다.
- 5) **입사 후 사내 총 근무기간**은 입사일 이후 조사기준일까지의 기간을 의미합니다.  
(휴직, 파견 등 기간 포함) \***근무경력별**(향후 1년 이내 추가채용 예상규모)
- 6) 직무연수는 **해외연수(3주이상)**만 기재
- 7) 학력의 경우 < 표 3 >의 “**교육통계 계열별 학과수**”를 참조하여 작성합니다.
  - 고졸 이하 : 고졸에 포함
  - 대졸 : **경영·경제**, 법률, 인문·사회과학, **컴퓨터·통신(통계학포함)**, 공학(**컴퓨터·통신제외**), **자연(통계학제외)**, 기타(본 분류 외 여타 전공 이수 직원)
  - 대학원 : MBA(한국형MBA\* 졸업자 또는 해외MBA이수자), **경영·경제(법률포함)**, 인문·사회과학, **컴퓨터·통신(통계학포함)**, 공학(**컴퓨터·통신제외**), 기타(본 분류 외 여타 전공 이수 직원)
  - \* **한국형 MBA(14개)** : 건국·고려·동국·서강·서울·성균관·숙명여·연세·이화여·전남·중앙·한양·인하(물류)대 경영전문대학원 및 카이스트 금융전문대학원
- 8) **자격증**의 경우 통계조사표 파일의 자격증 분류표(<표 2> 참조)를 토대로 각각의 자격증을 소지하고 있는 인력의 수를 직무별로 입력합니다.
  - 한 개인이 복수의 자격증을 보유하고 있는 경우에는 모두 입력합니다. 단, 기타 자격증이 복수인 경우에는 하나의 기타 자격증으로 처리합니다.
  - 자격증 분류표에서 법정 자격이라 함은 ‘국가자격 및 정부가 공인한 민간자격’을 의미합니다.

#### 4. 기타 조사표 작성 요령

##### ① 향후 1년 이내 추가채용 예상 규모

- 1) “향후 1년 이내 추가채용 예상 규모” 조사표에 해당하는 채용기간은 **2018년 9월 1일부터 2019년 8월 31일까지 1년 이내**의 기간입니다.

## ② 부가조사표 1

### 1) 금융기관 종사자 및 이직자 현황

- '18년 8월말 종사자수 : '직무별 금융인력 현황 조사표'상의 총원과 일치

### 2) “금융기관 채용계획 및 실제 채용규모” 조사표의 2018년 채용계획은

- 2017년 설문에 응한 기업 : 그 당시 응답한 채용 계획 규모 명기
- 2017년 설문에 응하지 않은 기업 : 2018년초 자체적인 채용계획 규모 명기
- ※ 2018년 채용계획 = 2017년 조사시(향후 1년 이내) 추가채용 예상 규모)와 일치

### 3) 기술금융 관련 종사자 및 시간제 근로자 현황

- “기술금융”의 정의
  - 창업, R&D, 사업화 등 기술혁신 과정에서 필요한 자금을 기술평가를 통해 공급하는 기업금융의 형태로서, 지원방법 및 회수조건 등에 따라 투·융자와 보증, 출연, 복합금융 등으로 구분 (출처 : 기술보증기금)
  - 담보가 부족한 중소기업이 기술력을 담보로 돈을 빌릴 수 있는 제도. 자본이 부족하지만 기술력을 가진 중소기업이 이 기술력을 담보로 해 대출을 할 수 있는 제도 (네이버 : 시사상식 사전)
  - 기업의 재무상태가 아닌 보유한 기술을 평가해 자금을 지원하는 것. 기술을 사업화하는 과정에서 필요한 자금을 지원하는 것도 포함(네이버 : 한경경제용어사전)
- “시간제 근로자”의 정의
  - 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주일에 36시간미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됨
- ※ 비정규직 근로자 : 1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 ‘한시적 근로자’, ‘시간제 근로자’, ‘비전형 근로자’ 등으로 분류됨
  - 한시적 근로자 : 기간제 근로자, 비기간제 근로자
  - 비전형 근로자 : 파견 근로자, 용역 근로자, 특수형태 근로자, 가정 내 근로자, 일일(단기)근로자

## ③ 부가조사표 2

### 1) 국내금융업권 해외진출인력 현황(2018.8월말 현재 기준)

- 작성방법 : 기업형태(현지법인, 지사, 연락사무소)별로 구분하여 대륙별 진출국가수, 국내인력 및 현지인력 현황을 작성하시면 됩니다.

## ④ 부가조사표 3

### 1) 국내금융업권 핀테크인력 현황(2018.8월말 현재 기준)

- 작성방법 : 핀테크 분야별로 구분하여 현재 고용인원 및 향후 3년간 신규채용 예상인원 현황을 작성하시면 됩니다.

#### ⑤ 부가조사표 4

##### 1) 국내금융업권 근로실태 현황(조사기간: 2018년 8월 급여기준)

○ 작성방법 : 고용형태별로 구분하여 근로일수 및 근로시간 현황을 작성하시면 됩니다.

- 소정(의무)근로일수 : 취업규칙, 단체협약 등에서 근로하기로 정한 근로일수의 총계를 기재합니다.

[예시] · 근로자 100명의 소정근로일수가 22일인 경우, 2,200일(100명×22일)로 기재  
 · 소정근로일수가 근로자별로 다른 경우, 주5일 근로자가 5명, 주6일 근로자가 7명인 경우 [20일×5명]+[24일×7명]=268일로 기재  
 · 중도 입·퇴사자 경우 입사일 이전과 퇴사일 이후는 소정근로일수에서 제외

- 출근하지 않은 일수 : 소정근로일수 중에 결근, 병가, 공무행위, 연·월차 휴가, 생리휴가, 산전·후 휴가, 하계휴가, 경조사, 산재휴업기간, 쟁의행위기간 등의 사유로 근로를 제공하지 않은 날의 총 일수의 총계를 기재합니다.(소수점 첫째자리까지 기재)

[예시] 1일 소정근로시간이 8시간이고 소정근로일에 5명은 3일간 하계휴가(약정휴일 아님), 3명은 1일간 연차, 2명은 1일간 병가, 4명은 각 4시간 조퇴한 경우  
 ⇒ 하계휴가(5명×3일)+연차휴가(3명×1일)+병가(2명×1일)+조퇴[4명×0.5일(4시간/8시간)]=22일로 기재

**【주의】** 주5일 근무(월~금요일)인 경우, 토·일요일은 소정근로일이 아니므로 출근하지 않은 일수에 해당되지 않음

- 휴일근로일수 : 소정근로일 이외의 날에 출근하여 1시간이라도 근무한 날의 총계를 기재합니다.

[예시] 휴일에 근로한 일수 작성 시 주5일제를 실시하고 일요일 출근을 7명은 1회, 5명은 2회씩 하였을 경우 ⇒ (1일×7명)+(2일×5명) =17일로 기재

- 소정근로시간 : 소정근로일에 업무개시와 종료시각 사이 근로시간의 총수를 기재합니다.(휴게시간 제외)

[예시] 근로자가 10명, 근로일수는 20일, 업무시간이 09:00~18:00(9시간), 점심시간이 12:00~13:00(1시간)인 경우  
 ⇒ 소정근로시간 총계는 10명×20일×8시간(9시간-1시간)=1,600시간으로 기재

**【주의】** 「감사·단속적 근로자(아파트 경비원 등)가 있는 업종」, 「근로시간 특례업종」에서 휴게시간이 주어진 경우에는 휴게시간을 제외하고 기입

- 초과근로시간 : 임금지급 여부와 관계없이, 소정근로시간 이외의 시간(연장근로시간, 휴일근로시간)에 실제로 근로한 시간(초과수당 지급을 위하여 산정한 시간이 아님)의 총계를 기재합니다.(실제로 초과근로를 하였으나 초과급여를 지급하지 않는 경우도 조사표에 기재)

[예시] 2시간의 연장근로를 한 경우 근로기준법에 따라 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 임금을 지급하므로 임금산정을 위하여 3시간(2시간×1.5배)분으로 할증된 초과 수당을 지급해도 실제 근로한 2시간을 기재

- 비정규직 근로자의 근로일수 및 근로시간 : 사업체에 출근하여 실제로 근로한 일수 및 시간의 총계를 기재합니다.

[예시] 비정규직 근로자가 사업체에 출근하여 10시간을 사업체에 있었으나, 실제로 근무하지 않은 시간(휴게 등의 시간)이 2시간이면 실제 근로시간에는 8시간을 기재

\* 국내 금융업권 근로실태 현황에 대한 작성요령은 고용노동부 '사업체노동력조사'를 참고함.

<표 1>

# 금융업 직무 해설표

구분	세부직무	직무개요
경영관리	경영기획·재무·회계	경영기획, 경영평가, 예산, 자금, 회계, 세무
	인사·총무·홍보	인사, 노무관리, 교육, 비서, 사무행정, 총무, 자산관리, 언론홍보
	조사 연구·리서치	경제 및 산업 분석, 금융동향 모니터링, 경제전망, 보고서 발간
	IT 시스템운영 및 개발	정보시스템관련 기획, 개발, 운영
	IT 보안	정보기기관리, 보안 등 관련업무
	감사·법무·컴플라이언스	감사, 법무, 내부규율감독, 준법감시 등
영업·마케팅	개인영업(소매금융, 리테일브로커)	창구사무, 개인고객 여신심사 및 실행, 수신, 펀드, 신탁, 카드상품 등 다양한 금융상품 판매, 고객지원(콜센터)업무, 개인관련 외국환업무, 지점장, 보험영업소장 등
	기업영업(법인브로커)	기업영업, 기업여신심사 및 기업대상 방카슈랑스상품, 기타금융상품 판매, 수출입 외국환 관련업무
	상품개발	여수신상품, 펀드, 유가증권, 파생금융상품, 카드, 보험 및 기타자산 등의 금융상품을 개발
	마케팅 기획·고객관리	마케팅 전략기획, PR/광고, 고객관리
영업지원	리스크관리	자산부채관리, 시장위험관리, 신용위험관리, 운영위험관리
	결제	유가증권의 매매거래가 성립된 뒤 매도증권과 매수증권을 수수하는 업무
	채권추심	채무자재산조사, 변제촉구, 변제금 수령대행
자산운용	펀드(주식, 채권)	펀드거래 및 수익평가, 주식, 채권의 평가, 운용, 매매 등의 업무를 수행
	파생상품	차익실현을 목적으로 파생상품의 평가, 운용, 매매 등의 업무를 수행
	외환	단기외화자금 조달 및 운용, 외화자산의 운용, 외화표시 유가증권의 매매, 해외 발행외화표시 유가증권의 매매
	Alternative Investment(헤지펀드, PEF)	주식, 채권 등 기존투자대상이 아닌 제3의 자산에 대한 투자, PE, 헤지펀드, 부동산, 원자재, 금 투자 등
자산관리	신탁	고객신탁의 기획, 운용 및 수탁재산의 관리, 기록 및 보고업무
	연금	퇴직연금, 종신연금, 개인연금 등 관리 및 고객의 연금투자계획 자문, 지급 등 연금계획과 관련 제반사항을 관리
	투자자문	고객의 재무적인 목표를 달성하기 위하여 상품추천 등의 자문을 수행
	PB(Private Banking)	거액개인고객을 대상으로 금융상품 판매, 자산관리, 자산계획수립 지원 등
보험	Claim관리	클레임의 등록, 조사, 해결 등 클레임과 관련된 제반내용을 처리
	언더라이팅	보험가입 희망자의 건강상태, 직업, 취미 등의 고지내용과 청약내용을 바탕으로 일정 기준에 따라 보험계약의 성립 여부를 결정
	손해사정	보험사고 발생시 손해액 및 보험금의 산정업무를 수행
	보험계리	보험료 및 책임준비금 산출방법서의 작성에 관한 사항 등 보험수리와 관련된 제반업무를 수행
투자은행	구조화금융(ABS, PF, PBS)	국내의 PF과정에 참여, 심사 및 자문수행, 비유동성자산의 유동화, 회사보유 고유자산의 직접투자, 사모펀드 조성 및 투자 등
	기업금융(주식·채권발행, IPO, Relation Mgmt.)	유가증권의 인수매출 및 주선, IPO등의 업무기획 및 개발, 이를 주관하고 사후관리를 수행
	M&A	기업의 인수와 합병, 구조조정 등
기타	휴직자, 파견자 등	휴직자, 타기관 파견자 등

<표 2>

자격증 분류표

구분	자격의 종류	
국가자격	변호사, 공인회계사, 세무사, 보험계리사, 보험중개사, 손해사정사	
법정자격	투자권유 자문인력	펀드투자권유자문인력, 펀드투자권유대행인
		증권투자권유자문인력, 증권투자권유대행인
		파생상품투자권유자문인력
	투자권유자문관리인력	투자상담관리인력
	투자운용인력	투자자산운용사, 부동산투자자산운용사, 사회기반시설투자자산운용사
	조사분석인력	금융투자분석사, 채권평가인력
	위험관리전문인력	재무위험관리사
	보험판매인력	변액보험판매사, 보험설계사, 보험대리점
민간자격	공인	신용분석사, 여신심사역, 국제금융역, 자산관리사, 신용위험관리사, 신용관리사, 외환전문역1종/2종, 재무설계사(AFPK)
	비공인	은행텔러, 영업점 컴플라이언스 오피서, 언더라이터, 종합자산관리사(IFP), 기타
국제통용자격	미국공인회계사(AICPA), 재무분석사(CFA), 재무위험관리사(FRM), 기타	

<표 3>

교육통계[대(소)계열별] 학과수

대계열	중계열	소계열
인문계열	언어 · 문학	언어학
		국어 · 국문학
		일본어 · 문학
		중국어 · 문학
		기타아시아어 · 문학
		영미어 · 문학
		독일어 · 문학
		러시아어 · 문학
		스페인어 · 문학
		프랑스어 · 문학
		기타유럽어 · 문학
		교양어 · 문학
	인문과학	문헌정보학
		문화 · 민속 · 미술사학
		심리학
		역사 · 고고학
		종교학
		국제지역학
		철학 · 윤리학
		교양인문학
사회계열	경영 · 경제	경영학
		경제학
		관광학
		광고·홍보학
		금융 · 회계 · 세무학
		무역 · 유통학
		교양경상학
	법률	법학
	사회과학	가족 · 사회 · 복지학
		국제학
		도시 · 지역학
		사회학
		언론 · 방송 · 매체학
		정치외교학
		행정학
		교양사회과학

대계열	중계열	소계열
교육계열	교육일반	교육학
	유아교육	유아교육학
	특수교육학	특수교육
	초등교육	초등교육학
	중등교육	언어교육
		인문교육
		사회교육
		공학교육
		자연계교육
		예체능교육
공학계열	건축	건축·설비공학
		건축학
		조경학
	토목·도시	토목공학
		도시공학
	교통·운송	지상교통공학
		항공학
		해양공학
	기계·금속	기계공학
		금속공학
		자동차공학
	전기·전자	전기공학
		전자공학
		제어계측공학
	정밀·에너지	광학공학
		에너지공학
	소재·재료	반도체·세라믹공학
		섬유공학
		신소재공학
		재료공학
	컴퓨터·통신	전산학·컴퓨터공학
		응용소프트웨어공학
		정보·통신공학
	산업	산업공학
	화공	화학공학
	기타	기전공학
		응용공학
		교양공학

대계열	중계열	소계열
자연계열	농림·수산	농업학
		수산학
		산림·원예학
	생물·화학·환경	생명과학
		생물학
		동물·수의학
		자원학
		화학
		환경학
	생활과학	가정관리학
		식품영양학
		의류·의상학
		교양생활과학
	수학·물리·천문·지리	수학
		통계학
		물리·과학
		천문·기상학
		지구·지리학
		교양자연과학

대계열	중계열	소계열
의약계열	의료	의학
		치의학
		한의학
	간호	간호학
	약학	약학
	치료·보건	보건학
		재활학
		의료공학
예체능계열	디자인	디자인일반
		산업디자인
		시각디자인
		패션디자인
		기타디자인
	응용예술	공예
		사진·만화
		영상·예술
	무용·체육	무용
		체육
	미술·조형	순수미술
		응용미술
		조형
	연극·영화	연극·영화
	음악	음악학
		국악
		기악
		성악
		작곡
		기타음악

- 226 -

직무별 금융인력현황조사표 (2)[illegible]

직무별 금융인력현황조사표 (3)

중분류	소분류	학 력														
		고졸	전문 대졸	대 졸							대학원					
				경영· 경제	법률	인문· 사회	컴퓨터 ·통신	공학	자연	기타	MBA	경영· 경제	인문· 사회	컴퓨터· 통신	공학	기타
경영관리	IT보안 제외한 나머지 세부직무															
	IT보안															
영업·마케팅																
영업지원																
자산운용																
자산관리																
보험																
투자은행																
기타																

주 : 1) 금융업 직무 해설표를 참조하여 각 소분류 직무에 해당되는 인원 수를 명기

2) 정규직, 비정규직 정의는 금융인력 통계 작성 요령 참조

3) 급여는 전년도 연말정산 신고 소득을 기준으로 작성하되, 신규인력의 경우 예상되는 급여수준을 기준으로 해당 직원 수를 기재

4) 직무연수는 조사시점 대비 최근 3년간의 사실을 토대로 작성(해외연수 실적만 작성)

5) 대학/대학원 위탁교육은 직무연수 이수자 대상에서 제외

6) 학력의 경우 "교육통계[대(소)계열별] 학과" 기준을 참고하여 작성

- 228 -

- 228 -

- 228 -

- 228 -

향후 1년 이내 추가채용예상 규모조사표 (3)

중분류	소분류	자 격 증									
		국가자격			법정 자격	민간자격		국제통용자격			
		변호사	공인회계사	기타		공인	비공인	AICPA	CFA	FRM	기타
경영관리	IT보안 제외한 나머지 세부직무										
	IT보안										
영업·마케팅											
영업지원											
자산운용											
자산관리											
보험											
투자은행											
기타											

주 : 1) 금융업 직무 해설표를 참조하여 각 소분류 직무에 해당되는 인원 수를 명기

2) 정규직, 비정규직 정의는 금융인력 통계 작성 요령 참조

3) 급여는 신규인력 등 추가채용자의 경우 예상되는 급여수준을 기준으로 해당 직원 수를 기재

4) 학력의 경우 <표3>의 "교육통계 계열별 학과수" 기준을 참고하여 작성

5) "향후 1년 이내 추가채용 예상규모" 조사표에 해당하는 채용기간은 2018년 9월 1일 ~ 2019년 8월 31일까지 1년임.

부가조사표 1 - 금융기관 종사자 및 이직자 현황 (1)

중분류	소분류	총원	고용형태 <sup>3)</sup>		직급		급여(만원)						연령(만)				
		임직 원수	정규직 (임원 포함)	비정 규직	관리직 (부장급 이상 임직원)	비관 리직	2500 미만	2500 ~5000	5000 ~7500	7500 ~1억	1억 ~1.5 억	1.5 억 이상	20 대 미 만	20 대	30 대	40 대	50 대 이 상
종사자수	'17. 8월말 종사자수																
	'18. 8월말 종사자수 <sup>2)</sup>																
'17.9월 1일~'18.8월 31일 입직자수 <sup>1)</sup>	신규																
	경력직																
'17.9월 1일~'18.8월 31일 이직자수	계																
	자발적이직 <sup>4)</sup>																
	비자발적이직 <sup>5)</sup>																
	정년퇴직																
	기타																

주 : 1) 동기간에 채용한 근로자수

2) 조사대상일 기준

3) 정규직, 비정규직 정의는 금융인력 통계 작성 요령 참조

4) 자발적 이직자 (정년퇴직자는 제외)

5) 고용계약종료(단기, 계절적 계약 모두 포함), 구조조정, 합병 및 해고 등에 따른 면직

6) 사망 등

부가조사표 1 - 금융기관 종사자 및 이직자 현황 (2)

중분류	소분류	입사 후 사내 총근무기간					학 력			
		5년이하	6~10년	11~15년	16~20년	20년 초과	고졸	전문대졸	대졸	대학원졸
종사자수	'17. 8월말 종사자수									
	'18. 8월말 종사자수 <sup>2)</sup>									
'17.9월 1일~'18.8월 31일 입직자수 <sup>1)</sup>	신규									
	경력직									
'17.9월 1일~'18.8월 31일 이직자수	계									
	자발적이직 <sup>4)</sup>									
	비자발적이직 <sup>5)</sup>									
	정년퇴직									
	기타									

부가조사표 1 - 금융기관 채용 계획 및 실제 채용규모 (3)

중분류	2018년 채용 계획 <sup>1)</sup>	2018년 실제 채용규모
경영관리		
영업·마케팅		
영업지원		
자산운용		
자산관리		
보험		
투자은행		
기타		
총계		

주 : 1) 2017년 설문에 응한 기업의 경우 그 당시 응답한 채용 계획 규모 기재, 즉, 2018년 채용계획 = 2017년조사(향후 1년 이내 추가채용예상 규모)

2) 2017년 설문에 응하지 않은 기업의 경우 2018년초 자체적인 채용 계획 규모 기재

부가조사표 1 - 기술금융 관련 종사자 및 시간제 근로자 현황 (4-1)

구분	총원	고용형태 <sup>2)</sup>		직급		급여(만원)						연령(만)				
	임직원 수	정규직 (임원 포함)	비정규직	관리직 (부장급이상 임직원)	비관리직	2500 미만	2500 ~5000	5000 ~7500	7500 ~1억	1억 ~1.5억	1.5억 이상	20대 미만	20대	30대	40대	50대 이상
기술금융관련종사자 <sup>1)</sup>																
시간제근로자 <sup>1)</sup>																

부가조사표 1 - 기술금융 관련 종사자 및 시간제 근로자 현황 (4-2)

구분	입사 후 사내 총근무기간 (괄호안:시간제근로자)					학 력			
	5년이하 (6월이하)	6~10년 (7~12월)	11~15년 (13~24월)	16~20년 (25~60월)	20년초과 (60월초과)	고졸	전문대졸	대졸	대학원졸
기술금융관련종사자 <sup>1)</sup>									
시간제근로자 <sup>1)</sup>									

주 : 1) 2018년 8월말 기준

2) 정규직, 비정규직 정의는 금융인력 통계 작성 요령 참조

부가조사표 2 - 국내금융업권 해외진출인력 현황(2018.8월말 현재)

구 분		전 체	현지법인	지사(지점)	연락사무소
합 계	진출국가수				
	국내인력				
	현지인력				
아시아	진출국가수				
	국내인력				
	현지인력				
유 럽	진출국가수				
	국내인력				
	현지인력				
북아메리카	진출국가수				
	국내인력				
	현지인력				
남아메리카	진출국가수				
	국내인력				
	현지인력				
아프리카	진출국가수				
	국내인력				
	현지인력				
오세아니아	진출국가수				
	국내인력				
	현지인력				

부가조사표 3 - 핀테크<sup>1)</sup>분야별 인력 부가조사(2018.8월말 현재)

구 분	인증/보안	결제/송금	대출 플랫폼	신용평가 모형	자산관리	환전	기타	합계
현재 고용인원								
향후 3년간 신규채용 예상인원								

주: 1) 핀테크(FinTech)는 Finance와 Technology의 합성어로, 금융과 IT의 융합을 통한 금융서비스 및 산업의 변화를 통칭함. 금융서비스의 변화로는 모바일, SNS, 빅데이터 등 새로운 IT기술 등을 활용하여 기존 금융기법과 차별화된 금융서비스를 제공하는 기술기반 금융서비스 혁신이 대표적이며 최근 사례는 모바일뱅킹과 앱카드 등이 있음. 산업의 변화로는 혁신적 비금융기업이 보유기술을 활용하여 지급결제와 같은 금융서비스를 이용자에게 직접 제공하는 현상이 있는데 애플페이, 알리페이 등을 예로 들 수 있음. (금융위원회금융용어사전)

부가조사표 4 - 국내금융업권 근로실태 현황(조사기간 : 2018년 8월 급여기준)

구분	외국인포함, 소속 외 근로자(파견, 용역) 제외				
	근로일수(단위: 일)			근로시간	
	소정(의무) 근로일수 <sup>1)</sup>	출근하지 않은 일수 <sup>2)</sup>	휴일근로 일수 <sup>3)</sup>	소정근로 시간 <sup>4)</sup>	초과근로 시간 <sup>5)</sup>
정규직 (임원및무기계약직포함)					
비정규직	실제 총 근로일수(단위: 일)			실제 총 근로시간	

- 주: 1) 취업규칙, 단체협약 등에서 근로하기로 정한 근로일수 총계  
 2) 소정근로일수 중 결근, 병가, 휴가, 공무행위 등  
 3) 소정근로일 이외의 날에 출근하여 1시간 이라도 근무한 일수  
 4) 소정근로일에서의 정규 업무시간(휴게시간 제외)  
 5) 소정근로시간 이외 실제로 근로한 연장·휴일 근로시간

자료 : 고용노동부 사업체노동력조사